



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Desempeño docente y formación profesional de los  
estudiantes de la Escuela Profesional de Educación  
Física en la Universidad Nacional Mayor de San  
Marcos, 2017**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Docencia Universitaria

**AUTOR**

Vladimir BENDEZÚ PÉREZ

**ASESOR**

Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Bendezú, V. (2019). *Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---



# UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR EL GRADUANDO DON VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

En la ciudad de Lima, a los 23 días del mes de abril de 2019, siendo la 10:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. LUCIO VALER LOPERA (Presidente), Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor de tesis), Mg. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante), el Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS (Jurado Informante) y la Dra. DORIS FUSTER GUILLÉN (Miembro de Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, 2017**, que presenta Don **VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ** para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en Docencia Universitaria.


Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por el Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor de tesis), el Mg. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante) y el Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

Bueno (16) Dieciséis.


Como testimonio del acto que culminó a las 11:04 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a Don **VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ**, como Magíster en Educación, con Mención en Docencia Universitaria.

  
Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA  
Presidente

  
Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA  
Asesor

  
Mg. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ  
Jurado Informante

  
Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS  
Jurado Informante

  
Dra. DORIS FUSTER GUILLÉN  
Miembro del Jurado

**TÍTULO**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS  
ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA  
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.**

**DEDICATORIA**

*Con mucho aprecio y cariño al apoyo  
incondicional de mis familiares.*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Escuela Profesional de Educación Física. Al asesor Dr. Abelardo R. Campana Concha.

Además, a los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Educación Física 2017, Docentes y autoridades que contribuyeron con mi formación y con información para el desarrollo de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>V</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	<b>VIII</b>
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>XII</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Fundamentación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema</b>	<b>4</b>
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
<b>1.3 Objetivos de la Investigación</b>	<b>5</b>
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
<b>1.4 Alcances y limitaciones</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Justificación de la investigación:</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Fundamentación de la hipótesis</b>	<b>7</b>
<b>1.7 Formulación de las hipótesis</b>	<b>8</b>
1.7.1 Hipótesis general	8
1.7.2. Hipótesis específicas	9
<b>1.8 Identificación de las variables</b>	<b>11</b>
1.8.1. Variable: Desempeño docente	11
1.8.2. Variable: Formación profesional	11
<b>1.9 Metodología de la investigación</b>	<b>11</b>
1.9.1. Tipo de investigación científica	11
1.9.2. Operacionalización de las variables	11



<b>1.10 Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>14</b>
1.10.1. Técnicas:	14
<b>1.11 Población y muestra</b>	<b>15</b>
1.11.1. Población:	15
1.11.2. Muestra poblacional:	15
<b>1.12 Confiabilidad del instrumento de medición</b>	<b>15</b>
1.12.1. Variable (X): Desempeño Docente	15
1.12.2. Variable (Z): Formación Profesional	16
<b>1.13 Validación de los instrumentos</b>	<b>17</b>
<b>1.14 Glosario de términos</b>	<b>18</b>
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b>	<b>20</b>
<b>2.2. Bases teóricas:</b>	<b>27</b>
2.2.1. Desempeño docente	27
2.2.2. Formación profesional	40
<b>CAPÍTULO III: ESTUDIO EMPÍRICO</b>	<b>48</b>
<b>3.1. Presentación, análisis, e interpretación de datos de la variable Desempeño Docente (X)</b>	<b>49</b>
<b>3.2. Presentación, análisis, e interpretación de datos de la variable. Formación Profesional (Z)</b>	<b>55</b>
<b>3.3. Proceso de prueba de hipótesis</b>	<b>60</b>
3.3.1. Prueba de la hipótesis general	60
3.3.2. Prueba hipótesis específicas	63
<b>3.4. Discusión de los resultados</b>	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>74</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>82</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable X. Desempeño docente	12
Tabla 2	Operacionalización de la variable Z. Formación Profesional	13
Tabla 3	Resumen del procesamiento de los casos variable. Desempeño Docente	15
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad variable desempeño docente	16
Tabla 5	Resumen del procesamiento de los casos variable. Formación Profesional	16
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad variable formación profesional	17
Tabla 7	Validación de instrumentos por expertos	17
Tabla 8	Frecuencias de la variable X: desempeño docente	49
Tabla 9	Frecuencias dimensión planificación	50
Tabla 10	Frecuencias de la dimensión uso de estrategias didácticas	51
Tabla 11	Frecuencias de la dimensión uso de materiales	52
Tabla 12	Frecuencias de la dimensión evaluación	54
Tabla 13	Frecuencias de la variable: formación profesional	55
Tabla 14	Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales	56
Tabla 15	Frecuencias de la dimensión infraestructura académica	57
Tabla 16	Frecuencias de la dimensión desempeño docente	58
Tabla 17	Frecuencias de la dimensión calidad académica de los estudiantes	59
Tabla 18	Resumen del procesamiento de datos	61
Tabla 19	Cruce de las variables Formación Profesional Vs Desempeño Docente	61
Tabla 20	Prueba de Chi-Cuadrado	62
Tabla 21	Docentes según niveles de la variable Desempeño Docente.	63
Tabla 22	Prueba chi-cuadrado para la variable Desempeño Docente	64
Tabla 23	Estadísticos descriptivos de la variable Formación Profesional	65
Tabla 24	Prueba T para una muestra. Comparación del promedio de la variable Formación Profesional con un valor de la prueba	65
Tabla 25	Prueba chi-cuadrado para las variables Desempeño Docente en la Planificación Curricular y Formación Profesional	67
Tabla 26	Prueba chi-cuadrado para las variables Desempeño Docente en Desarrollo Pedagógico y Formación Profesional.	68
Tabla 27	Prueba chi-cuadrado para las variables Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes y Formación Profesional.	69

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Porcentajes de la variable X: desempeño docente	49
Gráfico 2	Porcentajes de la dimensión planificación	51
Gráfico 3	Porcentajes de la dimensión uso de estrategias didácticas	52
Gráfico 4	Porcentajes de la dimensión uso de materiales	53
Gráfico 5	Porcentajes de la dimensión evaluación	54
Gráfico 6	Porcentajes de la variable Z: formación profesional	55
Gráfico 7	Porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales	56
Gráfico 8	Porcentajes de la dimensión infraestructura académica	57
Gráfico 9	Porcentajes de la dimensión desempeño docente	58
Gráfico 10	Porcentajes de la dimensión calidad académica de los estudiantes	59

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	83
Anexo 2	Cuestionario variable X. Desempeño Docente	85
Anexo 3	Cuestionario de la variable Z. Formación Profesional	87
Anexo 4	Ficha de validación de los instrumentos de recolección de datos por los expertos	89

## **RESUMEN**

Este estudio científico pretende determinar la relación entre el desempeño docente y la formación profesional de los estudiantes de décimo semestre académico que estudian la Escuela Profesional de Educación Física parte de la Facultad de Educación de la UNMSM, 2017. Se presenta una investigación básica, de enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Se trabajó con una muestra de 82 estudiantes, para la prueba de las hipótesis se utilizó el paquete computacional SPSS versión 21, de acuerdo a las características del problema se empleó el estadístico chi-cuadrado para determinar la correlación entre las variables.

La corroboración de la hipótesis general permitió establecer que entre las variables desempeño docente, y formación profesional existe una correlación significativa. Además, de manera específica se corroboró que, las características del Desempeño Docente son diversas, mostrando valoraciones diversas de los estudiantes hacia sus docentes; la Formación Profesional de los estudiantes es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para desarrollar aprendizajes; la planificación curricular, el desarrollo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes se relaciona significativamente con la Formación Profesional de los estudiantes.

Palabras clave: desempeño docente, formación profesional, currículo, pedagogía, evaluación de aprendizajes.

### **Abstract**

This scientific study aims to determine the relationship between teacher performance and professional training semester education students the academic student Physical Education professional school part of the Faculty of Education of the UNMSM, 2017. It presents a basic research, quantitative approach with correlational design. SPSS version 21, according to the characteristics of the problem, chi-cuadrado status is explained to determine the correlation between the variables.

The general hypothesis establishes that between the variables of teaching performance, learning styles and professional training, the moderate correlation of  $Rho = .482$  showed them. In the first specific hypothesis, the teacher performance variables and the learning styles were established a moderate correlation of  $Rho = .504$ . Regarding the second hypothesis, a moderate correlation of  $Rho = .419$  between the teaching performance and the professional training was determined.

**Keywords:** teacher performance, learning styles and professional training.

## INTRODUCCIÓN

Los docentes enfocados en la enseñanza universitaria tienen como admirable labor la formación de profesionales de distintas áreas académicas cuyos desempeños traerán un beneficio para la sociedad; sin embargo, las necesidades de esta van cambiando con los años, por ende, los docentes tienen el imperativo de actualizar sus conocimientos y métodos de enseñanza actualizados que permitan seguir formando a los estudiantes en base a los parámetros de la calidad educativa.

Para una mayor explicitación sobre la problemática que aborda esta investigación se ha propuesto desarrollar el marco conceptual a partir de las variables de trabajo, a saber, el desempeño docente y formación profesional de los estudiantes. En tal sentido, para darle mayor orden a la exposición se ha planteado la siguiente estructura dividida en capítulos:

En el primer capítulo, el planteamiento del estudio, se especifican los siguientes puntos: la fundamentación del problema, el planteamiento del problema, la formulación de los objetivos, la justificación de la investigación, el planteamiento de las hipótesis, la identificación y operacionalización de las variables, los aspectos metodológicos del estudio y, finalmente, y los términos básicos del estudio.

En el segundo capítulo contiene tanto los antecedentes nacionales como las internacionales relacionadas con la investigación, así como los sustentos teóricos que de la investigación y de sus resultados.

En el tercer capítulo, se muestra los resultados de la investigación, además los procedimientos para las pruebas de la hipótesis de la investigación, y la discusión de los resultados en el contexto del marco teórico del estudio.

Po último, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos, como, la matriz de consistencia, e instrumentos de acopio de información, y los formatos con las firmas de los expertos, que validan los instrumentos de recojo de información.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**



## **I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1 Fundamentación del problema**

Esta investigación trata de explicar cómo se relaciona el desempeño docente y formación profesional en las instituciones de educación superior para plantear mejoras en el contexto educativo peruano. Asimismo, un análisis previo da cuenta de la falta de compromiso de las instituciones educativas en fortalecer diversos puntos que beneficien a los estudiantes y a la comunidad educativa.

El docente universitario debe estar preparado y capacitado para desempeñar su función en beneficio de los estudiantes, según la Ley Universitaria N° 30220. Esto quiere decir que está comprometido principalmente a ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica. Así como, brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico. Es importante agregar la información brindada por la SUNEDU (2017), la cual señala que en el 2015 de un total de 84 774 puestos docentes universitarios, el 10,5% es ocupado por docentes con grado de doctor; el 27,4% con grado de maestría; el 59,5% con grado de bachiller; y un 2,6% sin grado, aunque poco a poco se está regulando el grado académico del docente a causa de la nueva Ley Universitaria.

Según el INEI (2015), los estudiantes afirman que la calidad de los docentes universitarios es considerada bueno por un 57,3% y de excelente por un 18,3%; en cuanto la preparación de las clases, el 53,2% lo considera bueno; mientras que el 13,6% excelente. En cuanto al grado de actualización de conocimientos, el 50,4% lo califica de bueno; seguido del 18,2% quienes lo consideran de excelente, lo que permite concluir que aún existe un gran porcentaje que no manifiesta su absoluta satisfacción con el desempeño docente en las aulas universitarias y cuyas causas podrían ser signadas en la existencia de ciertas limitaciones para que el docente pueda alcanzar la excelencia educativa, como desde su falta de actualización académica hasta la falta de herramientas necesarias para desarrollar sus clases.

Esta idea también nos direcciona a entender los estilos de aprendizaje, que a veces es ignorado por los docentes, pues debemos comprender que no todos los estudiantes poseen el mismo coeficiente intelectual ni emocional para soportar varias horas de clases, incluso el esfuerzo es mayor aun si este trabaja y estudia. El INEI (2015) detalló que un 31,8% de los egresados universitario manifestaron haber trabajado por su propia cuneta para continuar con su carrera universitaria. Esto y casos similares se deben analizar para establecer cómo guiar al estudiante y qué estrategias puede usar el docente para reforzar los conocimientos transmitidos en el aula. Este seguimiento nos permitirá continuar eficazmente con que la formación profesional cumpla con su objetivo de formar profesionales capaces de beneficiar a la sociedad con nuevos conocimientos.

Otro detalle expuesto en la Encuesta Nacional a Egresado Universitarios y Universidades a cargo del INEI (2015) es en cuanto a la formación profesional y su influencia para conseguir su primera carrera, en donde se detalla que el 84,4% de los egresados percibieron que la carrera profesional elegida por ellos les ayudó a obtener el primer empleo, mientras que un 15,1% mencionaron que no les ayudó a conseguir su primer empleo. En otras palabras, la mayoría de ellos se siente capacitados para afrontar retos laborales; sin embargo, aún existe insatisfacción por el otro lado, preocupación que hemos podido experimentar con la población en estudio.

## 1.2 Planteamiento del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Desempeño Docente y la Formación Profesional de los Estudiantes de Educación Física en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017?

### 1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las características del Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Educación Física en la Facultad de Educación de la UNMSM?
- b) ¿Cómo se están desarrollando los aspectos más relevantes de la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM?
- c) ¿Cuál es la relación entre la Planificación Curricular, con la Formación Profesional recibida por los estudiantes de Educación Física en la UNMSM?
- d) ¿Cómo se relaciona el Desarrollo Pedagógico en el Aula, con la Formación Profesional recibida por los estudiantes de Educación Física en la UNMSM?
- e) ¿Cuál es la relación entre la Evaluación de Aprendizajes, con la Formación Profesional recibida por los estudiantes de Educación Física en la UNMSM?

### 1.3 Objetivos de la Investigación

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Desempeño Docente y la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

- a) Describir las características del Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Educación Física en la Facultad de Educación de la UNMSM.
- b) Caracterizar los aspectos más relevantes de la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.
- c) Determinar la relación entre la Planificación Curricular, con la Formación Profesional recibida por los estudiantes de Educación Física en la UNMSM.
- d) Estimar la relación entre el Desarrollo Pedagógico en el Aula, con la Formación Profesional recibida por los estudiantes de Educación Física en la UNMSM.
- e) Medir la relación entre la Evaluación de Aprendizajes, con la Formación Profesional recibida por los estudiantes de Educación Física en la UNMSM.

#### 1.4 Alcances y limitaciones

Considerando las principales características y la importancia de las variables que aborda la presente investigación, es necesario describir los alcances que se pretende demostrar a partir de la relación entre el desempeño docente y la formación profesional de los estudiantes.

Esta investigación tuvo el propósito de ser desarrollada en el ámbito de la educación superior, principalmente con relación al contexto de la formación profesional en Educación Física de la UNMSM, 2017. De esta manera, se plantean los siguientes aspectos:

- a) El estudio está centrado en el análisis de las variables desempeño docente y la formación profesional.
- b) Los resultados tratarán de determinar la relación del desempeño docente y la formación profesional de la institución en estudio.
- c) Se enfoca en demostrar que un mal desarrollo del desempeño docente está asociado a una mala formación profesional.

#### 1.5 Justificación de la investigación:

El estudio, en base a la revisión bibliográfica plantea que un buen desempeño docente garantiza un desarrollo un adecuado del proceso de enseñanza–aprendizaje en beneficio de los estudiantes, adaptando nuevos conocimientos de interés social y profesional. De otro lado, es importante entender que no todos los estudiantes cuentan con la misma capacidad emocional e intelectual para adquirir esos conocimientos, por lo cual el docente tendrá que determinar el estilo de aprendizaje que más se ajuste al

alumno o al salón de clase, lo cual a su vez ayudará a la formación profesional para aumentar y adecuar sus conocimientos y habilidades.

Esto permitirá establecer una mejor relación entre el desempeño docente y la formación profesional, así como otros aspectos que pueden aportar a la mejora en la educación superior:

- a) En el aspecto práctico, permite una mayor preocupación y énfasis en la mejora del desempeño docente en un trabajo en conjunto entre docentes y directivos, quienes son los actores clave para la mejora continua en el proceso educativo, principalmente, con la mejora de la formación profesional.
- b) En aspecto lo social, permite un mayor conocimiento acerca de la comunicación entre docentes y directivos contribuyendo a buscar nuevas estrategias que permitan garantizar el adecuado desarrollo del desempeño docente y la formación profesional.
- c) En el aspecto pedagógico, contribuye a generar nuevos espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa, y con más información sistematizada para la toma de decisiones y la mejora permanente del aprendizaje.

#### 1.6 Fundamentación de la hipótesis

A partir de observar la necesidad que tiene la institución donde se desarrolla la investigación, con relación a mejorar el desempeño docente, que no se adapta según las necesidades profesionales de los estudiantes y por tanto se descuida el proceso de aprendizaje de estos, perjudicando así la formación profesional.

El docente cumple la función de formador de las nuevas generaciones, como lo señala Márquez (2009), “su desempeño tiene la misión de transmitir conocimientos y educar en valores a las nuevas generaciones, para convertirse, además, en el guía de un proceso, el educativo”, es decir se presenta como un facilitador para que sus alumnos

cuenten con las herramientas para insertarse en el contexto actual y futuro de manera ventajosa.

De otro lado, debemos ser conscientes de que los estudiantes no cuentan con las mismas emociones y conocimientos necesarios para un aprendizaje efectivo, por lo cual resulta necesario aplicar los estilos de aprendizaje que más se adapte en las aulas. En el contexto de la enseñanza-aprendizaje es importante que el docente conozca las características que tienen los estudiantes, puesto que cada uno tiene particularidades distintas a otros en los aspectos cognitivos, emocionales y afectivos, en las formas de aprender, en el contexto mediador de sus familias, en las experiencias de aprendizaje distinta, entre otros factores, que son importantes conocerlos para diseñar estrategias didácticas, experiencias o actividades de aprendizaje cada vez más efectivas.

## 1.7 Formulación de las hipótesis

### 1.7.1 Hipótesis general

HG. El Desempeño Docente se relaciona significativamente con la Formación Profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.

Ho. El Desempeño Docente NO relaciona significativamente con la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.

### 1.7.2. Hipótesis específicas

#### 1.7.2.1. Hipótesis específica 01

H1. Las características del Desempeño Docente son diversas, considerando la planificación curricular, el desarrollo pedagógico en el aula y la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

Ho. Las características del Desempeño Docente NO son diversas, considerando la planificación curricular, el desarrollo pedagógico en el aula y la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

#### 1.7.2.2. Hipótesis específica 02

H2. La Formación Profesional de los Estudiantes, es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.

Ho. La Formación Profesional de los Estudiantes, NO es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.

#### 1.7.2.3. Hipótesis específica 03

H3. El Desempeño Docente en la Planificación Curricular tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.



Ho. El Desempeño Docente en la Planificación Curricular NO tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

1.7.2.4. Hipótesis específica 04

H4. El Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

Ho. El Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula NO tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

1.7.2.5. Hipótesis específica 05

H5. El Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

Ho. El Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes NO tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

## 1.8 Identificación de las variables

Considerando la formulación de los problemas, objetivos e hipótesis, podemos identificar las variables de nuestra investigación:

### 1.8.1. Variable: Desempeño docente

### 1.8.2. Variable: Formación profesional

## 1.9 Metodología de la investigación

### 1.9.1. Tipo de investigación científica

El tipo de investigación descriptivo correlacional cuyo principal objetivo es determinar el tipo de relación que hay entre las variables desempeño docente y formación profesional de los estudiantes. En este sentido, se ha diseñado una estrategia para determinar la relación entre las variables de la investigación:

### 1.9.2. Operacionalización de las variables

A continuación, presentamos la operacionalización de las variables de estudio:

Tabla 1. Operacionalización de la variable “Desempeño Docente”.

Variable X	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Instrumento
Desempeño docente	Se define el desempeño docente como “toda acción realizada o ejecutada, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” Peña (2002).	Las categorías de la variable son: -Planificación curricular, -Desarrollo pedagógico en el aula -Evaluación de los aprendizajes.	Planificación Curricular	Propuesta de competencias y capacidades a desarrollar	1,2,3,4,5,6,7	Siempre 5 Casi siempre 4 Algunas veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Cuestionario
				Relevancia de los contenidos			
				Selección de actividades de aprendizaje			
				Selección de indicadores, estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación			
			Desarrollo Pedagógico en el Aula	Desarrollo de estrategias didácticas	8,9,10,11,12		
				Uso de recursos didácticos	13,14		
				Interacción de aprendizaje	15,16,17,18,		
				Actitud hacia el aprendizaje	19		
			Evaluación de Aprendizajes	Generación situaciones de aprendizaje relevantes con fines evaluativos	20,21,22,23,24		
				Uso de instrumentos de evaluación			
				Comunicación oportuna de criterios de evaluación			
				Retroalimentación para el desarrollo de aprendizajes			

Fuente: BendeZú (2017)

Tabla 2. Operacionalización de la variable “Formación Profesional”.

Variable Z	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Instrumento
Formación profesional	Cárdenas y Maza (2013) indican que la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.	Se categoriza en: Relaciones interpersonales, Infraestructura educativa, Desempeño docente, Calidad académica de los estudiantes	Relaciones interpersonales	Relación entre el personal , estudiantes y administrativos	01,02,03,04, 05,06,07		
			Infraestructura educativa	Clima institucional			
				Percepción de la infraestructura			
				Situación de los ambientes	08,09,10,11, 12,13		
				Servicios de la institución			
			Formación Pedagógica	Conocimientos pedagógicos			
				Capacidad de mediación para desarrollar capacidades de reflexión y crítica, para el debate y aplicación de conocimientos.	14,15,16,17, 18,19	Muy buena 5 Buena 4 Regular 3 Mala 2 Muy mala 1	Cuestionario
				Dominio de la Tecnología de la Información y Comunicación para desarrollar aprendizajes			
				Investigación como estrategia didáctica			
				Promueve el desarrollo de actitudes para el aprendizaje			
				Aprendizaje de las asignaturas			
				Investigación científica	20,21,22,23, 24,25		
				prácticas pre-profesionales			
				Logros académicos			
			Calidad académica de los estudiantes				

Fuente: Bendezú (2017)

## 1.10 Instrumentos de recolección de datos

El procedimiento empleado para recoger datos de la muestra se realizó en el contexto de la técnica de la encuesta con cuestionarios.

### 1.10.1. Técnicas:

#### a) Variable X. Desempeño docente

Se utilizará un cuestionario sobre el desempeño docente en base a las opiniones de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física - UNMSM. Además, se estimará el coeficiente estadístico alfa de Cronbach para determinar el grado de correlación entre las variables planteadas.

#### b) Variable Z: Formación profesional

Se utilizará un cuestionario sobre la formación profesional en base a las opiniones de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física - UNMSM. Además, se estimará el coeficiente estadístico alfa de Cronbach para determinar el grado de correlación entre las variables planteadas.

## 1.11 Población y muestra

### 1.11.1. Población:

La población estuvo integrada por los estudiantes del décimo semestre académico de la Escuela Profesional de Educación Física de la UNMSM.

N= 82 estudiantes

### 1.11.2. Muestra poblacional:

Está conformada por:

n= 82 estudiantes

## 1.12 Confiabilidad del cuestionario

### 1.12.1. Variable (X): Desempeño Docente.

El nivel de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Desempeño Docente (X), se ha determinado con el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 3.

Resumen del procesamiento de los casos variable X. Desempeño Docente

		N	%
Casos	Válidos	82	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	82	100.0

Tabla 4.

## Estadísticos de fiabilidad variable desempeño docente

Alfa de <u>Cronbach</u>	N de elementos
.928	5

En la tabla 4 se muestran los resultados de la confiabilidad del cuestionario para medir la variable desempeño docente. Se observa que el alfa de Cronbach es .928, corroborando que el cuestionario tiene una confiabilidad alta, con relación a las respuestas de la muestra.

## 1.12.2. Variable (Z): Formación Profesional

El nivel de confiabilidad del instrumento para medir la variable Formación Profesional (Y), se ha determinado con el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 5.

## Resumen del procesamiento de los casos variable Z. Formación Profesional

		N	%
Casos	Válidos	82	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	82	100.0

Tabla 6.

Estadísticos de fiabilidad variable formación profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.892	5

En la tabla 6 se muestran los resultados de la confiabilidad del cuestionario para medir la variable formación profesional. Se observa que el alfa de Cronbach es .892, corroborando que el instrumento aplicado es de confiabilidad alta, con relación a las respuestas de la muestra.

### 1.13 Validación de los instrumentos

Para recopilar los datos se utilizaron instrumentos tipo cuestionarios para cada variable, que fueron validados con juicio de expertos, cuyos resultados se presentan en la siguiente tabla 7.

Tabla 7.

Validación de instrumentos por expertos

Nº	Expertos	Valoración Variable X	Valoración Variable Z
1	Dr. Elías Mejía Mejía	89.75%	90.25%
2	Dr. Juan Caverro Aybar	90.00%	91.00%
3	Mg. Gregorio Hidalgo Rosas	90.75%	91.00%
Total		90.16%	90.75%

Los resultados de la tabla 7, muestran que la opinión de los expertos, acerca del instrumento que recopiló datos de la variable Desempeño docente (X) resultó 89.67%; mientras que para la variable Formación Profesional (Y) fue de 90.75%. Estos



resultados, confirman que los cuestionarios validados tienen una alta aplicabilidad para recoger información.

#### 1.14 Definición de términos básicos

- ✓ Aprendizaje: es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.
  
- ✓ Autonomía: es la capacidad de una persona para aprender de manera independiente. En este sentido, la persona necesita tener altas capacidades de esfuerzo, compromiso, disciplina, motivación, entre otros aspectos afectivos, para desarrollar sus aprendizajes por sí mismos.
  
- ✓ Competencias: Son las facultades que posee una persona para movilizar capacidades, saberes, conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter, actitudes y valores, de manera integral en diferentes contextos e interacciones en un contexto determinado, que le permiten solucionar problemas.
  
- ✓ Eficacia: Es la capacidad de lograr el efecto deseado tras la ejecución de una acción.
  
- ✓ Eficiencia: Está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para la realización de alguna meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo, fijado anteriormente, en el menor tiempo posible y con el mínimo empleo posible de recursos, lo que supone una optimización.
  
- ✓ Ética: Se relaciona con la disciplina filosófica que estudia la moral, tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con la virtud, la virtud, el deber, el bien y la vida realizada.

- ✓ Integración: Se considera como la acción y efecto de integrar o integrarse, es decir, constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban, o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo.
- ✓ Integral: Se refiere a la comprensión de todos los aspectos o todas las partes necesarias para estar completo.
- ✓ Motivación: Es la fuerza, interés que impulsa el desarrollo de actividades o acciones. En el contexto educativo, permite que los estudiantes estudien, indaguen, investiguen, estén atentos al desarrollo de las sesiones.
- ✓ Sociedad: Escribe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### A) Antecedentes Internacionales

Jiménez (2012), en su tesis doctoral en la Universidad de Oviedo (España), titulada *“Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara”*, plantea que el objetivo de identificar la función que cumplen los docentes en su desempeño profesional dentro del proceso formativo de los estudiantes y el modo como influye en las competencias educativas de los estudiantes. En las conclusiones se señaló que cuando el docente tiene claridad en sus funciones y se identifica con ellas, maneja estrategias didácticas que influyen notoriamente en el desarrollo de las competencias. Esta conclusión está relacionada con el fenómeno de la interpretación de la actividad humana y el modo de estructurar como se va a desarrollar el procedimiento.

Además, el investigador profundiza más acerca del papel que ejerce el educador:

[...] el desempeño profesional de los docentes, a través de las estrategias didácticas, propicia la adquisición de las competencias en el acompañamiento que se hace a cada alumno, la ubicación en el contexto en donde se realiza el trabajo de intervención, la enseñanza de estrategias de aprendizaje para abordar las diversas intervenciones, las habilidades y destrezas necesarias para su dominio. (Jiménez, 2012, p.80)

Palomino (2012), en su tesis, titulada “*El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*”, planteó como objetivos, determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes; y conocer la relación de las estrategias didácticas y el aprendizaje. La construcción más relevante, es que existe una relación significativa entre las variables de estudio, se afirma que mientras mejor es el desempeño del docente, entonces mayor es el aprendizaje de los estudiantes. De otro lado, puntualiza lo siguiente:

[...] las estrategias didácticas y el aprendizaje de los estudiantes tienen una correlación positiva y moderada ( $r_s=0.507$ ;  $p=0.008$ ), que nos permite afirmar que, la valoración de la estrategia didáctica del docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico del estudiante, Esto se confirma en las calificaciones obtenidas en el contexto de las evaluaciones teóricas y prácticas (Palomino, 2012, p.160).

Rivas (2012), la tesis que presentada en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (Honduras), titulada *Estilos de aprendizaje y metacognición en estudiantes universitarios*, se planteó el objetivo de determinar la relación existente entre las variables conciencia, control y autopoiesis como estrategias metacognitivas y activo, reflexivo teórico y pragmático como estilos de aprendizaje en estudiantes de educación universitaria. En las conclusiones se puede destacar que, dentro de los estudios sobre el aprendizaje de tipo académico, es el paradigma cognitivo el dominante, ya que para algunos autores que escriben sobre el cognitivismo, plantean que un aprendizaje de calidad contempla, el aspecto ambiental, espacio en donde los estudiantes aprenden, como los procesos mentales que tiene los estudiantes cuando aprenden en la relación interactiva sujeto - objeto.

Además, se detalla que el docente debe fortalecer el vínculo de entre el sujeto cognoscente y el objeto de su aprendizaje en las actividades académicas, en las cuales se debe tomar como premisa inicial los conocimientos previos que todo estudiante posee, las estrategias metacognitivas que utiliza para reconocer cómo aprendió, y conjuntamente a ello también el conocimiento ya elaborado históricamente; de esta forma, el docente podrá ayudar con mayor eficacia en el desarrollo de sus aprendizajes a los estudiantes.

Martínez (2007), en sus tesis Doctoral en Universidad Autónoma de Barcelona (España), con el título *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*, se planteó el objetivo de describir y relacionar los factores tanto internos como externos que actúan en el desarrollo profesional docente, de manera que pueda observarse las interrelaciones entre las variables de carácter mental interno: la actitud y el grado de satisfacción; y las del factor externo: el grado académico y el trabajo colaborativo. En las conclusiones se destaca lo siguiente:

El desarrollo profesional es la actividad que realiza el docente con visión en la enseñanza y la investigación de su práctica, que da en su desarrollo beneficios personales, de grupo y colectivos, creando las condiciones para generar el bien común, a través de la colaboración y solidaridad entre los miembros de una comunidad educativa. (Martínez, 2007, p.120)

De otro lado, destaca que las relaciones más fuertes de las variables factor interno son la actitud, grado de satisfacción, mientras que de los factores externos son la formación académica y el trabajo colaborativo, es decir, que, a mejor actitud, mayor satisfacción laboral y a la inversa.

## B) Antecedentes nacionales:

Ticona (2014), en su tesis, *“Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación – UNMSM, 2013”*, se propone como objetivo determinar la correlación entre la evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional, desde la percepción de los estudiantes. En las conclusiones, se muestra que existe una correlación significativa entre las variables gestión académica, competencias docentes y formación profesional, sustentado en el marco teórico de la tesis y en los resultados del estudio empírico mostrando el p valor obtenido para la hipótesis general inferior a 0,05 ( $0,00 < 0.05$ ), además se corrobora que la evaluación de la gestión académica y competencias docentes tienen una relación positiva y significativa con la formación profesional, mostrando un valor de  $r=0.665$ .

El investigador, por su parte, hace la siguiente e importantísima recomendación:

[...] los cambios formativos del currículo propuestos desde la gestión académica deben fomentar la integración disciplinaria en los aspectos curriculares y el desarrollo de metodologías de enseñanza aprendizaje que generen acercamientos permanentes a la realidad profesional, procurando lograr una formación profesional orientada a responder a las necesidades y exigencias del mundo real, asociando la educación al mercado laboral; pues se atribuye a la educación universitaria una naturaleza estratégica en el desarrollo sustentable de nuestro país, en la perspectiva de mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad..

Espinoza (2014), en su tesis, para optar el grado académico de Magister en la Universidad Nacional del Centro del Perú, titulada “Desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú”, se planteó como objetivo de identificar los factores del Desempeño Docente que influyen en la Calidad Educativa de las facultades de ingeniería del Perú, mediante el enfoque de capital intelectual. En las conclusiones, se determinó que las carreras profesionales de ingeniería del Perú determinan la calidad de su servicio en base a

[...] sus procesos de planificación, ejecución y relaciones exteriores (capital organizacional y relacional) que del conocimiento de sus docentes (capital humano), ya que solo el 22% de docentes tienen un desempeño alto y muy alto, y la calidad educativa alta y muy alta lograda es del 4%, lo que significa que el capital humano no estaría capacitado para desarrollar suficientemente tanto el capital organizacional, como el capital relacional, considerando las necesidades que requiere la institución para lograr niveles altos de calidad educativa (Espinoza, 2014, p.150)

Además, detalla que la poca formación pedagógica y poca especialización en las asignaturas de los docentes que tienen a cargo las carreras profesionales de ingeniería son las principales causas del que no se esté creando el valor añadido en la formación profesional de los alumnos ni se desarrollen proyectos de innovación académica, esto implica falta de la mejora en sus procesos y resultados. En otras palabras, el desempeño docente evidencia ciertos defectos, debido a que tienen ineficientes, sistemas de comunicación, procedimientos académicos - administrativos, desarrollos investigativos y de proyección social. Asimismo, se planifica y gestiona inadecuadamente la cultura organizacional y el sistema de gestión de calidad, y casi es inexistente la innovación en sus procesos académicos.



Benítez (2017), realizó una investigación “Desempeño Docente y la percepción de los estudiantes en la Universidad Norbert Wiener”. Presenta que, en el contexto del desempeño docente en la universidad, específicamente en la carrera de laboratorio clínico, se ha estudiado y valorado la calidad educativa de la formación profesional, priorizando las dimensiones, niveles de cumplimiento de los programas de enseñanza, niveles de eficiencia didáctica, sistemas de evaluación y práctica de valores de los docentes. La conclusión más relevante, a partir de los resultados de la investigación, afirma que el desempeño docente, considerando las dimensiones mencionadas anteriormente, y la percepción de percepción del estudiante, muestran un alto nivel de relación significativa de 90,33%, corroborando de esta forma la hipótesis general postulada.

Los resultados de esta investigación siguen la misma tendencia encontrada en otras investigaciones realizadas en el contexto de la universidad, que estudian el desempeño docente y la formación profesional de los estudiantes, independientemente de las carreras profesionales que se evalúen.

## 2.2. Bases teóricas:

### 2.2.1. Desempeño docente

#### 2.2.1.1. Conceptualización

Montenegro (2007) define el desempeño docente de la siguiente forma: es «el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.»

Por su parte, Peña (2002) define el desempeño docente como toda actuación del docente, o acciones ejecutadas, como respuesta a la responsabilidad que tiene el docente y que será medido finalmente cuando sean ejecutadas.

#### 2.2.1.2. Competencias en el desempeño docente

Montenegro (2007) considera al docente como el profesional que tiene desarrollada las competencias para desempeñarse en ciertos campos labores propios. Por lo cual, considera que los principales campos donde el docente ejerce sus competencias son: entorno educativo, institucional educativa, ámbito pedagógico del aula y los aspectos intrapersonales que se necesitan en la formación.

##### a) El entorno

Se refiere a la competencia de poder interactuar de manera armónica con el entorno, es decir, para Montenegro (2007), el entorno englobaría este conjunto de interacciones que se corresponden con del contexto institucional y sociocultural, creando espacios para desarrollar conocimientos, aplicando cierta autonomía, y practicando la cooperación y las relaciones afectivas.

b) Lo institucional

Montenegro (2007) lo distingue como la competencia para crear y generar condiciones propicias para desarrollar un proyecto educativo institucional. Esto permite interactuar armónicamente a los integrantes de la comunidad educativa, desarrollando actividades en la perspectiva de contribuir de manera conjunta con el logro de los objetivos institucionales.

c) Lo pedagógico

En este punto, Montenegro (2007) destaca dos competencias: la primera, en que el docente tenga la capacidad de conocer suficientemente al estudiante para poder orientarlo de manera contextualizada. Esto requiere observar y descubrir en el estudiante, los comportamientos más relevantes que caractericen e identifiquen como se encuentra en cada una de sus dimensiones, y, a partir de ello, aplicar estrategias para promover su desarrollo; la segunda, es la competencias para diseñar y desarrollar el currículo, considerando los planes de estudio contextualizados de acuerdo con las necesidades, demandas e intereses del estudiante, así como considerar los lineamientos, estándares y demás normas preexistentes, en otros términos, desarrollar del plan de estudios asegurando el máximo de eficacia y eficiencia para lograr desarrollar los aprendizajes en los estudiantes. Asimismo, agrega que la última de las competencias puede complementarse con otras como, verbigracia, la competencia de los docentes para diseñar y desarrollar proyectos de aprendizaje, para adecuar espacios y ambientes que promuevan el aprendizaje y para usar de manera eficiente los medios y recursos educativos.

d) Lo intrapersonal

Montenegro (2007) señala que lo intrapersonal se refiere a la competencia de reconocerse como un profesional de la docencia, que implica contar suficientes conocimientos y capacidades, para continuar de manera permanente mejorar su cualificación de manera autónoma, y para dominar la interacción que se crean en

la relación pedagógica docente y estudiante. Asimismo, se considera importante que el docente reflexione y tenga conciencia de sus logros y dificultades, que le permitan contar con información para tomar decisiones más eficientes para la mejora de su desempeño.

#### 2.2.1.3. Factores que influyen en el desempeño docente

Subaldo (2012) plantea algunos factores que influyen de manera relevante en la actividad docente. Veamos a continuación:

##### 1. Formación Inicial Docente y Capacitación Permanente de los profesores

Este factor manifiesta que el docente debe adaptarse a los cambios sociales, por lo cual considera que los docentes profesores deben recibir una formación inicial adecuada y una capacitación permanente.

De igual manera, Marcelo (2008) afirma de manera general que la formación de las personas que viven en la sociedad actual, y específicamente el desarrollo de sus capacidades de emprendimiento e innovación, permiten que se mejore la valoración de las sociedades. En este sentido, para contribuir con mejorar el valor de la sociedad, los docentes deben ser actualizados en sus conocimientos y desarrollo de competencias de manera permanentemente.

##### 2. Motivación

Muchos autores, se refieren a la importancia de la motivación en los procesos formativos. Subaldo (2012) considera muy importante que los docentes se encuentren motivados con relación a su quehacer pedagógico, como requisito previo para conseguir que los alumnos también estén motivados por lo que aprenden. A esto, Gómez (2008), afirma que el docente que domina estrategias eficaces para desarrollar la motivación del alumnado puede conducir los comportamientos de los alumnos dentro de los espacios de aprendizaje,

influyendo de manera determinante en la mejora del ambiente y sus rendimientos académicos.

Gómez (2008) destaca los dos tipos de motivación:

- La motivación es intrínseca, cuando la conducta está asociada a los sentimientos de satisfacción por el logro y la autorrealización personal. En el contexto de la formación de alumnos, se afirma que los motivos intrínsecos se relacionan principalmente con aspectos como, la curiosidad e interés por los nuevos aprendizajes, la expectativa de éxito académico y el compromiso del alumno con el aprendizaje.
- La motivación es extrínseca, cuando dirige la conducta en función a conseguir beneficios. En el contexto educativo, se evidencia tradicionalmente esta motivación extrínseca, con los refuerzos que se presentan como, “premios” cuando existen comportamientos deseables, y extinción para los no deseables, y “castigos” proporcionados para las conductas no deseadas.

Por otra parte, algunos autores describen algunos aspectos que podrían desmotivar la labor docente. Galtés (2013) plantea:

- Carga lectiva excesiva (por ejemplo, aumentar: las responsabilidades, el trabajo administrativo, o las reuniones poco relevantes).
- Estar en desacuerdo con la forma como se implementa el currículo institucional y las reformas institucionales.
- Estudiantes muy indisciplinados que implican gran esfuerzo emocional desaprovechando el tiempo efectivo para desarrollar aprendizajes.
- Poca autonomía y flexibilidad para desarrollar su labor docente
- Escaso apoyo y flexibilidad jerárquica de los soportes administrativos.
- Poca valoración social de la profesión docente.

En este sentido, los docentes deben considerar afrontar estos aspectos para mejorar la motivación relacionada con la laboro docente.

### 3. La relación profesor–alumno

Cámere (2009) destaca, como muchos autores, la importancia de la relación profesor-alumno como un eje clave para el desempeño docente. Mientras por su parte, Moya (2010) señala que la relación docente–alumno depende principalmente de las actitudes del primero. En este sentido, señala la importancia de crear un ambiente de paz, confianza y seguridad, generando un espacio de aprendizaje y libertad para los alumnos.

En esta perspectiva, algunos autores destacan algunos aspectos relevantes para tener en cuenta respecto a la relación profesor – alumno dentro del aula. Morales (2008) describe algunas claves:

- La importancia de los valores, actitudes, hábitos, motivación, en la medida que influyen en la autoestima de los alumnos. Se trata qué el docente vaya más allá de sólo lograr el aprendizaje de las asignaturas, debe considerar una formación más integral, que implica entre otros aspectos, darle importancia a la relación con los alumnos.
- Esta interacción debe abarcar las dimensiones más relevantes del proceso de enseñanza – aprendizaje, dando una orientación pedagógica y estructurada hacia el aprendizaje, orientando la tarea docente con una perspectiva más integral, creando a una buena relación con los alumnos y una mayor eficacia para desarrolla los aprendizajes.
- En la interacción profesor – alumno, la actitud que tienen los profesores hacia los alumnos influye significativamente en la actitud que tienen los alumnos hacia sus profesores. En este sentido, es importante las expectativas que tienen los profesores respecto a los logros de sus alumnos, porque estas

se concretan en actitudes y comportamientos que orientan y estimulan a los alumnos o los desorientan y los afectan emocionalmente; asimismo, los docentes deben alejarse de tener alumnos con tratos diferenciados, salvo que existen temas de inclusión. Desconocer estos aspectos, pueden causar falta de interés y desmotivación, en los alumnos, condicionando sus aprendizajes. Los profesores siempre pueden capacitarse para utilizar nuevos recursos y estrategias que se orienten a mejorar la relación profesor - alumno.

#### 4. Clima Organizacional

Subaldo (2012) señala que un clima institucional positivo es una de las cualidades que busca el docente, con el cual se permita mantener un ambiente distendido que les permita a sus alumnos desarrollar sus actividades con eficacia dentro del aula. En resumen, para dicho investigador, «el clima organizacional integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización».

#### 5. Políticas educativas

La mayoría de los autores conviene en destacar la importancia de las políticas públicas en educación para el desarrollo docente como una de las condiciones necesarias para mejorar la calidad educativa. Vaillant y Cuba (2008) explican que existen factores relevantes que deben ser considerados al momento de pensar en políticas públicas en educación orientadas a captar y retener cuadros de buenos profesionales para mejorar la educación de un país. Estos son los siguientes:

- Valoración social del docente. Se busca reivindicar la dignidad de la profesión docente mediante políticas, recursos y estrategias orientadas a mejorar la consideración social hacia los docentes que se encuentran en

actividad. En este sentido, es importante diseñar una propuesta que atraiga a la docencia a los mejores profesionales o estudiantes, para formarlos en pedagogía.

- Entorno y contexto profesional que promueva el cambio hacia la mejora. Sugiere crear un ambiente de trabajo profesional que tenga la fuerza para mejorar la capacidad del sistema educativo y, además, se oriente a convocar y retener en el sistema educativo a los mejores profesores en la docencia. Esto implica, brindar mejores condiciones de trabajo, mejores y más justas remuneraciones e incentivos a los docentes. Además, se debe plantear un sistema de ascensos y promoción docente racional que se oriente a una mayor eficiencia del sistema educativo para lograr los objetivos propuestos.
  
- Formación inicial docente y permanente de calidad. La mejora del nivel académico de los docentes contribuiría a que la carrera docente sea atractiva para jóvenes con gran potencial para ser profesionales de la educación. En este sentido, se debe repensar los parámetros, procedimientos y rigurosidades de los procesos de selección, en la perspectiva de garantizar profesionales más eficaces para afrontar las nuevas exigencias de la formación docente.
  
- Evaluación docente que retroalimente para la mejora de la enseñanza. La evaluación docente se considera como uno de los mecanismos básicos para mejorar los sistemas educacionales. Esto implica, que se identifique los puntos fuertes del desempeño docente y se mejoren los puntos débiles. En ese sentido, los programas de formación inicial docente deben considerar en sus diseños e implementaciones, los marcos referenciales para el buen desempeño docente y los criterios de la evaluación docente, así como los requisitos que exigen los sistemas evaluación para ingresar a la carrera docente.



Por su parte, Caballero (2003) plantea algunos factores que pueden ser considerados para contribuir con el buen desempeño docente:

- Condiciones materiales de la institución

El investigador señala que para lograr que la jornada de trabajo sea más satisfactoria, se necesita ambientar pertinentemente los ambientes donde se labora. Por ejemplo, es muy diferente si el docente trabajador opera su tarea en un espacio despejado del ruido y bullicio, además de una temperatura adecuada como también de una óptima iluminación, ventilación, etc., evidentemente estos factores cooperarían muchísimo en la comodidad del docente.

Como se ha mencionado, las condiciones físicas, en el que realizan sus actividades los profesionales docentes, pueden condicionar su desempeño laboral. Por consiguiente, es necesario procurar y contar con los recursos suficientes para crear un ambiente agradable, que considere factores una adecuada la temperatura, suficiente alumbrado, cuidados de ruido, y espacios agradables, entre otros factores.

Cualquiera que sea el entorno o condiciones ambientales en el que está inmerso el docente, casusa algún tipo de efecto como la fatiga y otros de carácter psicológico, como perturbaciones del carácter, toda vez que este sea negativo o poco apropiado para el ejercicio educativo. Por el contrario, se tendrá un buen efecto si el estado ambiental es el adecuado.

- Ascendencia de puestos en el escalafón:

Algunos autores han señalado la importancia de considerar a las funciones según los puestos en el escalafón laboral que realizan las personas como

condicionantes del desempeño laboral. Caballero (2003) considera importante el concepto de “ascendencia de puestos” en el escalafón. En este sentido, plantea las siguientes ideas, para contribuir con la captación de mejores cuadros profesionales para la docencia:

- 1) Mostrar a los potenciales docente, las perspectivas y oportunidades de manera individual y social a mediano y largo plazo, contribuye con la captación de mejores cuadros profesionales. Además, es importante considerar explicar las oportunidades a corto plazo de su trabajo inicial.
- 2) Diseñar e implementar sistema de promoción en el escalafón profesional de los docentes, es una buena estrategia para la retención de los docentes más calificados, y para elevar la identificación con su institución.
- 3) La propuesta de meritocracia permite mostrar un desarrollo personal y profesional de manera lógica y coherente.

Por último, el mencionado investigador plantea que “la ascendencia de puestos en el escalafón” implica un proceso secuencial de mejora a lo largo de la vida profesional. De manera general, plantea que este tipo de ascendencia en la vida de una persona se expresa inicialmente a partir de un oficio o profesión que es transversal a toda la vida.

- Ser reconocido como persona importante y necesaria

En el desarrollo de las ideas para mejorar el desempeño docente, también se considera importante el “reconocimiento de sus capacidades y valores” como estrategia para esta mejora. Caballero (2003) afirma al respecto dice:

[...] manifiesta la necesidad que el ser humano siente que le sean reconocidas sus acciones y la colaboración con el grupo en el que vive. La necesidad de reconocimiento es bien conocida en la teoría psicológica. Su modalidad aparece como: la presión que reclama el reconocimiento de un esfuerzo realizado a favor de una persona o grupo. Esta presión aparece como

motivación interna en diversas experiencias de aprendizaje. Es esencialmente subjetiva, pero tiene una base objetiva. (p.40)

Los docentes deben sentirse reconocidos principalmente por el respeto que les tiene la comunidad universitaria. El respeto es el mejor indicador del trato como verdaderos profesionales. Solo si se hace un buen trabajo y el docente es consciente de ello, entonces se desea ese reconocimiento. Se cree merecedor de dicha aceptación masiva. Mas si esto último no se da, sucede que se sienten estafados, sin recompensas y poco valorados. La consecuencia directa recae en el estado emocional de los implicados, en quienes la energía y el ánimo describirán un decrecimiento y, por tanto, el docente se vuelve lento. Además, se puede afirmar que, si los docentes tienen respeto y reconocimiento, serán más productivos.

- La remuneración económica

Caballero (2003) —continúa— destaca la importancia que tiene la satisfacción de las necesidades primarias gracias a una remuneración que garantice el cumplimiento de necesidades económicas básicas. Para ello, el autor recomienda que la remuneración debe rezumar una correspondencia proporcional a la función que realiza, que contempla lo siguiente: “[...] las tareas que realiza, el tiempo en que las realiza y la actividad realizada. A partir de este conjunto de elementos la empresa tiene que desarrollar una política de remuneración equitativa y racional, y tratar de conservar un equilibrio en la relación trabajo-retribución”.

- Seguridad de permanencia en el trabajo:

Caballero (2003) considera importante la estabilidad laboral del docente, considerando que el profesional siente el acecho de alguna amenaza o pelagra su continuidad, entonces, se actuación se ampara en lo que fuere necesario para soslayar el perjuicio. La amenaza, que puede surgir de diversas fuentes como la laboral hasta la familiar, busca ser contrarrestada por parte del afectado de cualquier forma para preservar su seguridad. La tarea docente en

donde impere la inestabilidad y amenaza jamás será un buen clima de desarrollo laboral.

Además, comenta que en muchas instituciones cuentan con una planificación y ejecución de planes dirigidos a lograr la seguridad de los empleados, mediante una escala de pensiones, seguro de salud y demás beneficios sociales; además, la institución protege de despidos y cambios arbitrarios de trabajo a sus empleados. No obstante, aun cuando esos planes alcanzan una amplia difusión, están lejos de ser universales; por consiguiente, los empleados manifiestan diferencias muy notables en sus actitudes que se encuentran en función a sus particulares necesidades de seguridad

#### 2.2.1.4. Consideraciones para el desempeño docente

Alcalde (2015) señala que el desempeño docente debe tomar en cuenta las siguientes indicaciones para mayor efectividad en sus clases:

##### a) Creatividad e innovación

- Ser flexible y receptivo a nuevas y diversas perspectivas de formas de trabajo para incorporarla en la labor docente.
- Considerar miradas más objetivas considerando, aportaciones y comentarios de los pares docentes.
- Hay que considerar a los “fracasos” como una oportunidad para aprender.
- Comprender Entender que la creatividad y la innovación se logra con mucho esfuerzo de investigación y aplicación permanente en el mediano y a largo plazo.

b) Pensamiento crítico y resolución de problemas

- Evaluar permanentemente, evidencias, necesidades, demandas y creencias, de manera contextualizada
- Evaluar otras alternativas a las planteadas inicialmente
- Sistematizar información haciendo conexiones para construir argumentos
- Analizar, interpretar, argumentar y extraer las más relevantes conclusiones
- Reflexionar de manera crítica
- Resolver de manera convencional o innovadora diferentes tipos de problemas
- Hacer preguntas significativas, que promuevan el debate, generen y aclaren dudas y permitan mejores soluciones

c) Acceso y gestión eficaz de la información

- Acceder de manera más efectiva a la información más relevantes relacionada con los trabajos académicos (tiempo y fuentes)
- Analizar la información de manera crítica
- Procesar información con claridad y creatividad para comunicar el asunto o problema
- Revisar información suficiente y variada gestionándola de manera eficaz
- Actitud de respeto a las cuestiones éticas / legales para acceder, comprar o usar la información
- Dar importancia a la comunicación visual y sintética para la transmisión de información y creación de conocimientos
- Investigar utilizando las TIC para facilitar la organización, evaluación y comunicación de la información

2.2.1.5. Evaluación del desempeño docente

Valdés (2009) señala que la evaluación del desempeño docente permite recolectar datos de forma sistemática para comprobar y valorar los efectos que producen en los estudiantes las capacidades pedagógicas, entre las principales funciones que debe cumplir son las siguientes:

- La función instructiva–informativa: esta indica que el docente debe brindar los saberes medulares del curso a cargo a sus estudiantes.
- La función educativa: está presente en todo momento de la actividad pedagógica, se orienta hacia un desarrollo integral del estudiante.
- La función orientadora: se refiere a formar en los estudiantes la capacidad interactuar con sus pares de manera positiva, generando un entorno de aprendizaje agradable, con el fin de formarlos en valores y promover en los estudiantes el desarrollo de sus procesos intelectuales y aspectos morales de los estudiantes.
- La función desarrolladora: se refiere a los aspectos y relaciones que tienen los estudiantes como sujetos activos en los procesos pedagógicos, orientándose hacia la mejora de las capacidades y potencialidades de los estudiantes.
- La función investigativa: determina en el docente un ejercicio serio y científico en su enfoque hacia los fenómenos pedagógicos, reflejados, verbigracia, en sus habilidades para plantear ideas, temas y problemas de investigación o estudios sencillos relacionados con los aspectos pedagógicos. Además, se debe considerar la capacidad de analizar y repensar la propia práctica docente, así como tener desarrolladas capacidades investigativas desarrolladas.
- La función movilizadora: expresa actitudes correctas de los estudiantes para esforzarse para el estudio y el trabajo, y actitudes y comportamientos adecuados en el contexto de la institución educativa y en general su vida diaria.

## 2.2.2. Formación profesional

### 2.2.2.1. Conceptualización

Cárdenas y Maza (2013) indican que la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que garantizan la adquisición de capacidades para que la praxis profesional describa un desempeño cualificado, que le permita insertarse laboralmente con una participación sociocultural y económica, de manera activa, que considere saberes, conocimientos, capacidades propias de la formación profesional inicial docente, así como las acciones de inserción y reinserción laboral de los profesionales, y la continua formación promovidas por las instituciones, que facilitan el desarrollo de aprendizajes y procesos de actualización profesional permanente para desarrollar las competencias.

Turner y Chávez (2009) describen la formación profesional como un proceso consciente de paulatina mejora, que se da internamente en los individuos mediante la asimilación de la cultura y una historia que caracteriza el modo de actuación de una profesión específica en un momento y entorno determinados en la práctica con el fin de desarrollar el saber, el saber hacer, el saber convivir y el saber desaprender en cada profesión.

Casanova (2003) describe la formación profesional como una actividad que desarrolla las aptitudes humanas para una vida profesional activa, productiva y satisfactoria; por eso, todo aquel cuya tarea es la de formar profesionales debe entender, individual o colectivamente, lo relacionado en cuanto a las condiciones de trabajo y al medio social con el objetivo de intervenir sobre estos.

Además, agrega que la formación profesional engloba tres aspectos:

- Como actividad en el ámbito educativo, se debe orientar a desarrollar capacidades para adquirir conocimientos, habilidades y destrezas necesarias insertarse el mercado laboral con desempeños profesionales de calidad. En paralelo a lo anterior, y desde una mirada más integral la formación profesional, puede orientarse a la formación como ciudadanos a las personas.

- La Formación profesional como actividad vinculada a la transferencia, innovación y desarrollo de tecnología, busca desarrollar en los estudiantes, habilidades y destrezas que actualicen en el medio tecnológico a los docentes y, a través de ellos, a las escuelas. También, la formación profesional puede ser una herramienta para ser utilizada de manera estratégica para desarrollar conocimientos orientados a promover los procesos de innovación y desarrollo tecnológico.
- La formación profesional como hecho laboral, sostiene el rol indiscutible que cumple dentro del ámbito laboral. En este sentido, a nivel de gobiernos, empresarios y la comunidad en general, se valora cada vez más una buena formación profesional para contribuir, con la distribución de mejores oportunidades de trabajo en general, con la mejora de la productividad, calidad y competitividad en todos los ámbitos productivos y de servicios de la sociedad, con mejores condiciones apropiadas y saludables de trabajo, y con su contribución para generar espacios de participación social más flexibles en diversos niveles de actuación.

#### 2.2.2.2. Problemas que afectan la formación profesional

Inciarte (2005) destaca los siguientes puntos:

- Complejidad para diseñar e implementar un currículo, como proyecto formativo, pedagógico y organizacional, que implica la movilización de los actores de la comunidad educativa para su sostenibilidad.
- Dificultad inherente a lo que significa que todos aprendan (democratización de saberes).
- Complejidad de una formación para el desarrollo de competencias en función a desempeños.
- Exigencia para lograr una formación interdisciplinaria, transdisciplinaria y ética.
- Formación integral que considere responder a las exigencias del complejo mundo global que plantea la sociedad del conocimiento, la sociedad de la



información y la sociedad post capitalista, donde se presenta aspectos priorizados, como el aprendizaje, la información, el conocimiento, las competencias, el emprendimiento y acelerado desarrollo de las TIC.

- La complejidad de una formación que valore el proceso dialógico, plural y diverso.
- La importancia de considerar en los diseños e implementaciones curriculares, el enfoque contextual, crítico, transformador y axiológico.
- Conservar la autonomía y diversidad en el marco de la integración regional y global.
- Orientarse como principio hacia desarrollo humano integral.

#### 2.2.2.3. Estrategias educativas para la formación profesional

Monzó (2006) considera importante estas estrategias puesto que es necesario brindar a los estudiantes capacidades y competencias básicas para su adecuada adaptación al campo laboral y a la sociedad, a saber:

- Búsqueda de modelos educativos que amplíen la cobertura de la demanda laboral, elevando la calidad del servicio educativo, incrementando la pertinencia de los programas y generando esquemas flexibles y permanentes de capacitación, que aumente las posibilidades de los trabajadores para acceder a empleos más productivos.
- Transformación de los principios a la organización y a la gestión de los sistemas de aprendizaje, pues se debe tener una exigencia constante, vinculando sus necesidades a la sociedad.
- Fundamentación de los procedimientos que garanticen la formación continua del docente, con el objetivo de que dominen técnicas y estrategias de aprendizaje

#### 2.2.2.4. Factores que influyen en la formación profesional

Para Martínez (2007), el docente se caracteriza por tener un perfil muy bien definido, reconocible en su práctica, esto es, su capacidad de reflexión antes, durante y después de esta, y que sirve como guía para establecer pautas a cumplir; de tal modo, se busca que el desarrollo profesional de los estudiantes sea más reflexivo y de permanente para repensar las prácticas docentes y decidir mejorar su eficacia y el logro de los objetivos educacionales.

Este desarrollo profesional constante es determinado por una serie de factores, para lo cual Morín y Gómez (2005) destacan lo siguiente:

- ✓ Conocer bien el contexto de su práctica profesional docente, principalmente los relacionados con el medio ambiente, las costumbres, y la gestión de la institución.
- ✓ Las relaciones entre los docentes de la institución, si son positivas se podrá intercambiar ideas y experiencias académicas.
- ✓ Estar capacitado para comprender los cambios y reformas curriculares nacionales, para contribuir con la planificación curricular en la institución educativa
- ✓ La libertad de cátedra y la flexibilidad para la formulación de la propuesta curricular, permite diseñar e implementar una orientación pedagógica contextualizada.
- ✓ Desarrollar habilidades para realizar evaluaciones cualitativas y cuantitativas, con enfoques formativos.
- ✓ Planear, considerando el contexto de la realidad, las demandas y necesidades de los estudiantes.

- ✓ El saber organizarse con los alumnos y docentes para negociar y realizar monitoreos y seguimientos a los procesos de gestión escolar.
- ✓ A partir de los resultados de las evaluaciones de los aprendizajes, fomentar la reflexión y análisis para el desarrollo de las capacidades cognitivas.
- ✓ Generar un buen clima institucional que priorice la gestión del conocimiento orientado hacia el desarrollo de una formación integral

#### 2.2.2.5. Principios básicos de la formación profesional

Marcelo (2005) considera algunas condiciones que deben pensarse al momento de diseñar un plan de formación para docentes en su adaptación a su centro de labores.

- La formación debe considerarse como un continuo, un proceso con fases diferenciadas, más debe mantener principios para una formación integral, de carácter ético, didáctico y pedagógico, complementada con una formación docente, de acuerdo con el contexto que estamos refiriéndonos.
- La formación pedagógica para los docentes debe integrar, a la vez, los conocimientos, académicos, investigativos y disciplinares.
- La formación debe traslucir la estrecha relación teoría - práctica; en ese sentido, “aprender a enseñar” se fortalecerá en un proceso permanente de retroalimentación entre el conocimiento teórico y el conocimiento práctico, en este sentido, se debe orientar el diseño de un *curriculum* orientado a la acción.
- Se debe contemplar el principio de individualización como su integrante, dado que la enseñanza es una actividad con implicaciones científicas y tecnológicas, lo que hace que la enseñanza sea un proceso heterogéneo y diverso en la medida que debe considerar las características personales tanto del profesor y como de los estudiantes.

- Complementando la idea anterior relacionada con el principio de individualización, se plantea la supervisión, como una estrategia e instrumento para mejorar la formación docente, inclusive desde su formación inicial.
- La formación profesional debe ser de indagación-reflexión que permita al futuro profesional a ser consciente de las situaciones de su contexto laboral, por lo cual debe aprender a analizar las causas y consecuencias de este.

#### 2.2.2.6. Formación docente vista como una disciplina

Márquez (2009), citando a Marcelo (1995), plantea ocho principios básicos, relacionados con la formación del profesorado que garantice el cumplimiento de su función:

1. Se debe plantear como un proceso permanente orientado por los principios éticos, didácticos y pedagógicos.
2. Considerar tener una visión integral para desarrollar los contenidos académicos, investigativos, disciplinares y pedagógicos.
3. Es idóneo integrar los aspectos teóricos y prácticos para adicionarlos en un currículum orientado a la acción.
4. Debe estar relacionada con la forma y tipo formación que impartirá en su desarrollo laboral de un sistema educativo.
5. Se debe entender como un fenómeno social y dinámico que tienen relación con, las características de los actores, el contexto de desarrollo y la interacción entre actores.
6. Debe tener en cuenta el principio de individualización, considerando la enseñanza como un proceso heterogéneo, entendiendo que está en función de las características personales del docente y los alumnos.

7. Debe estar relacionada también con la supervisión entendida como un instrumento de mejora de la enseñanza del docente.
8. La formación docente debe basarse en la indagación reflexiva como estrategia para formar al docente en práctica de su actividad, desarrollando su conciencia a partir del análisis permanente de las causas y consecuencias de actuación docente en el aula.

#### 2.2.2.7. El perfil del futuro profesional docente

Márquez (2009) señala que el perfil del docente se define por su capacidad con las que fue formado y por la competencia que se va alcanzando a lo largo del desarrollo de la profesión, generando nuevas capacidades.

Por su parte, Galvis (2007) destaca a las competencias como una concepción dinámica que se adquiere, se moviliza y se desarrolla continuamente; además, considera que se explica en un contexto determinado, que implica que para desarrollar competencias, se debe saber hacer, pero también saber ser y actuar holísticamente, como sujeto que forma parte y se integra a esa realidad cognoscible.

De otro lado, Braslavsky (1999), mencionado por Márquez (2009), indica que la competencia tiene relación a la vez con los conocimientos, formas de hacer, valores, y asumir responsablemente los logros que pueda conseguir. Con el propósito de que los docentes no solo sean reproductores de conocimientos aprendidos, es importante promover la reflexión sobre las características que se exige actualmente para una formación que responda a los retos de la sociedad actual y futura. En este sentido, el autor plantea cinco competencias básicas:

- Competencia pedagógico-didáctica: Desde una pedagogía constructivista se plantea que los docentes tienen que ser facilitadores del aprendizaje en la perspectiva que este se desarrolle de manera cada vez más autónoma. y no simplemente se desarrolle con exposiciones que despliegan información para la memoria. Los docentes deben desarrollar capacidades para planificar aspectos curriculares, para seleccionar de estrategias con criterios pedagógicos, y mediar para el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.
- Competencia institucional: Los docentes deben tener la capacidad de articular y conjugar la macropolítica del sistema educativo, con las necesidades en su desarrollo profesional.
- Competencia productiva: Los docentes deben comprender el mundo que les rodea, analizando los fenómenos sociales, económicos, culturales, políticos y científicos, con el propósito de tener cada vez más conciencia de que significa formar ciudadanos productivos en el mundo actual y futuro. Esto implica que un desafío fundamental para repensar las características que debe tener un docente que afronte los retos de la sociedad moderna.
- Competencia interactiva: Los docentes deben reaprender y comprender permanentemente la cultura otros, entender la alteridad y respetarla, es decir, las características peculiares de otras comunidades, como funcionan y cuáles son los valores culturales las sociedades, lo cual implica valorar y adquirir una gran cultura a partir de una desarrollada capacidad de observación.
- Competencia especificadora: Los docentes debe tener la capacidad de aplicar y adaptar conocimientos y saberes a partir de la contextualización de estos en un entorno concreto determinado. Es insuficiente el dominio de los contenidos y metodologías, sino se aplican en la vida real o simulada esos contenidos.

### **CAPÍTULO III: ESTUDIO EMPÍRICO**

### III. ESTUDIO EMPÍRICO

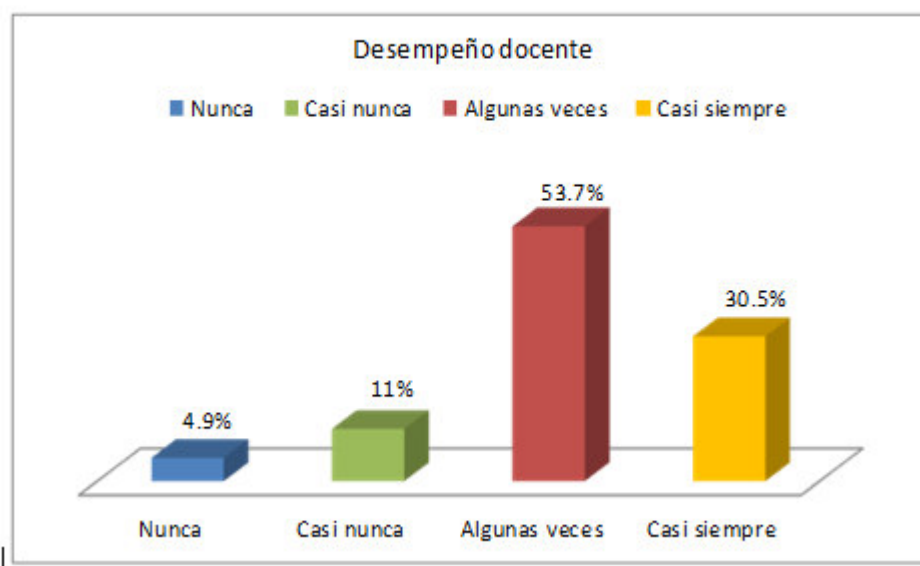
#### 3.1. Presentación, análisis, e interpretación de datos de la variable Desempeño Docente (X)

Tabla 8.

Frecuencias de la variable X. Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	4.9	4.9	4.9
	Casi nunca	9	11.0	11.0	15.9
	Algunas veces	44	53.7	53.7	69.5
	Casi siempre	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico 1. Porcentajes de la variable X. Desempeño Docente



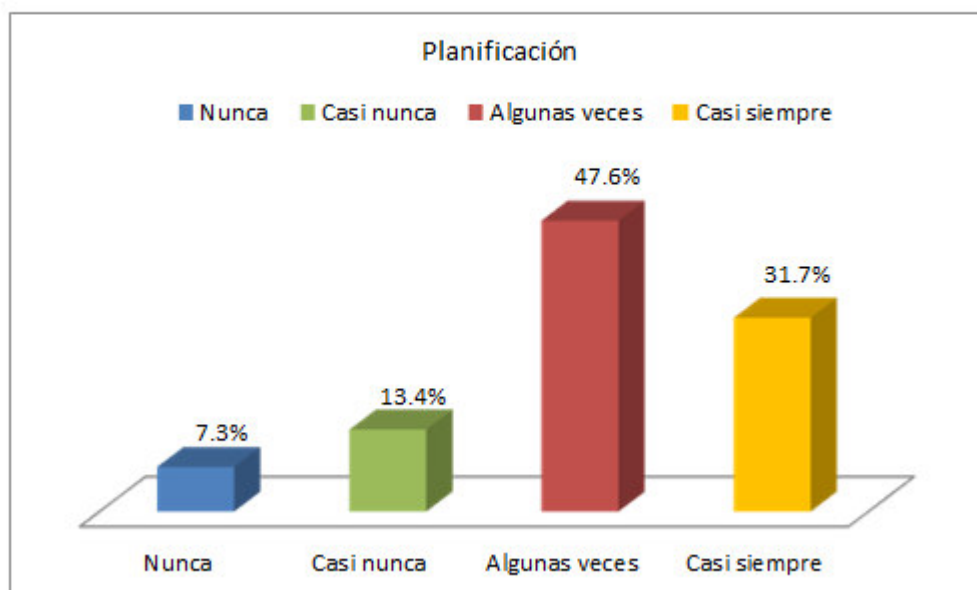


A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, se afirma que 44 integrantes de la muestra representan el 53.7% que lo califica de algunas veces; 25 personas de la muestra representan el 30.5%, considerados como casi siempre; 9 personas se representan con el 11.0% de la muestra que califican como casi nunca; y, por último, 4 integrantes están representados en el 4.9% cuya opinión refiere a nunca. Conforme a la evidencia expuesta, se determina que la variable desempeño docente no es lo previsto por la institución en estudio.

Tabla 9.  
Frecuencias dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	7.3	7.3	7.3
	Casi nunca	11	13.4	13.4	20.7
	Algunas veces	39	47.6	47.6	68.3
	Casi siempre	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico 2. Porcentajes de la dimensión planificación



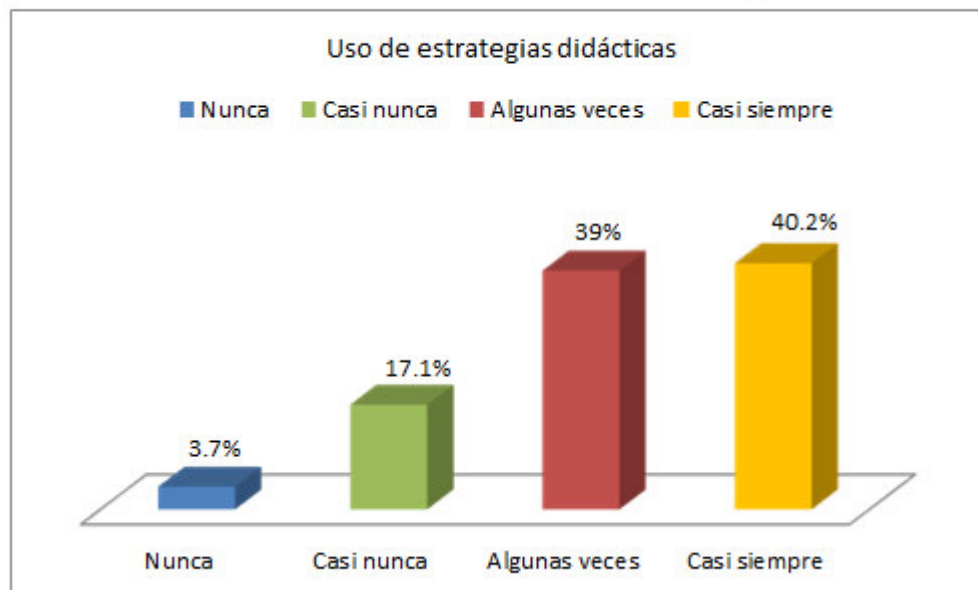
Según los resultados en la tabla y el gráfico inmediatamente anteriores, se puede notar que 39 de los integrantes de la muestra representan el 47.6%, orientados en algunas veces; 26 personas de la muestra representan el 31.7% y señalan como casi siempre; 11 personas se hallan representados en un 13.4% que señalan como casi nunca; y, por último, 6 personas están representados bajo la cifra del 7.3%, refiriendo como nunca. En base a la evidencia expuesta, se determina que la dimensión planificación no cumple en su totalidad con las expectativas de la población en estudio.

Tabla 10.

Frecuencias de la dimensión uso de estrategias didácticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3.7	3.7	3.7
Casi nunca	14	17.1	17.1	20.7
Algunas veces	32	39.0	39.0	59.8
Casi siempre	33	40.2	40.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Gráfico 3. Porcentajes de la dimensión uso de estrategias didácticas

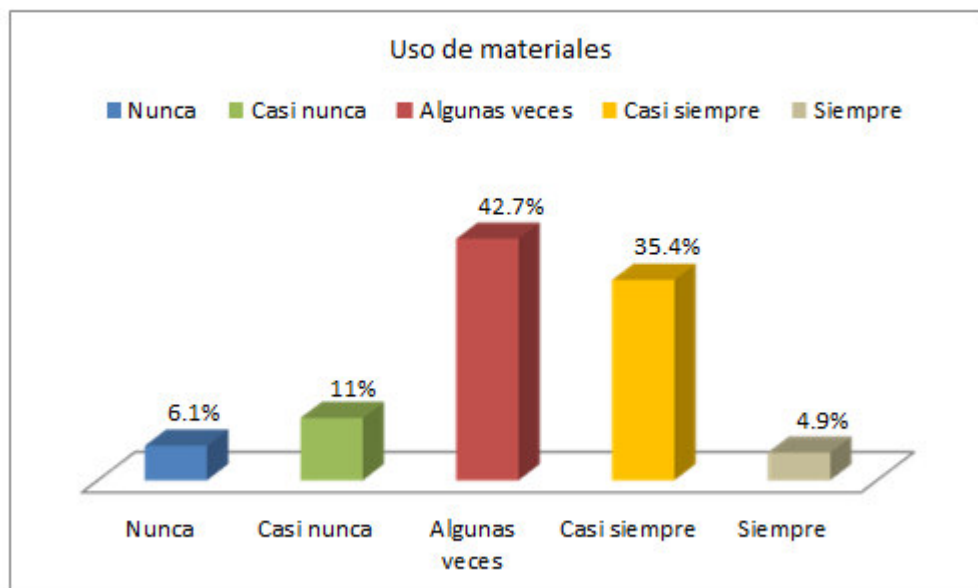


De acuerdo con los resultados observados en la tabla 10 y el gráfico 3, 33 estudiantes encuestados, representando el 40.2%, señalan como casi siempre; 32 estudiantes, que representan el 39.0%, refieren como algunas veces; y 14 estudiantes representan el 17.1% e indican casi nunca; y, por último, 3 integrantes que representa el 3.7% opinan nunca. Conforme a la evidencia expuesta líneas arriba, se reconoce que el uso de estrategias didácticas no cumple con las expectativas de la población en estudio.

Tabla 11.  
Frecuencias de la dimensión uso de materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	6.1	6.1	6.1
	Casi nunca	9	11.0	11.0	17.1
	Algunas veces	35	42.7	42.7	59.8
	Casi siempre	29	35.4	35.4	95.1
	Siempre	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico 4. Porcentajes de la dimensión uso de materiales

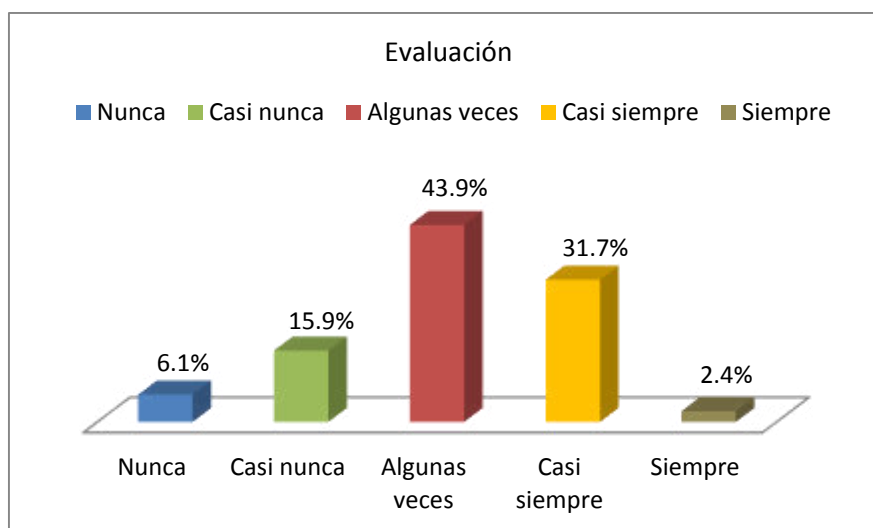


A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, se puede reconocer que 35 integrantes de la muestra representan el 42.7%, pues se orientan por algunas veces; 29 personas de la muestra representan el 35.4% al indicar en su opinión casi siempre; 9 personas representan el 11.0%, pues manifiestan casi nunca; 5 personas representan el 6.1% al indicar nunca; y, por último, 4 integrantes que representan el 4.9% opinan como siempre. En base a las evidencias expuesta, se determina que la dimensión uso de materiales no cumple con las expectativas de la institución en estudio.

Tabla 12.  
Frecuencias de la dimensión evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	6.1	6.1	6.1
	Casi nunca	13	15.9	15.9	22.0
	Algunas veces	36	43.9	43.9	65.9
	Casi siempre	26	31.7	31.7	97.6
	Siempre	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico 5. Porcentajes de la dimensión evaluación



A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, se puede notar que los 36 integrantes de la muestra representan el 43.9%, orientándose por algunas veces; 26 personas de la muestra representan el 31.7% al indicar casi siempre; 13 personas representan el 15.9% al manifestar casi nunca; 5 personas representan el 6.1%, pues refieren nunca; y, por último, 2 integrantes representan el 2.4% ya que opinan con siempre. En base a las

evidencias expuestas, se muestra que la dimensión evaluación no cumple con las expectativas de la institución en estudio.

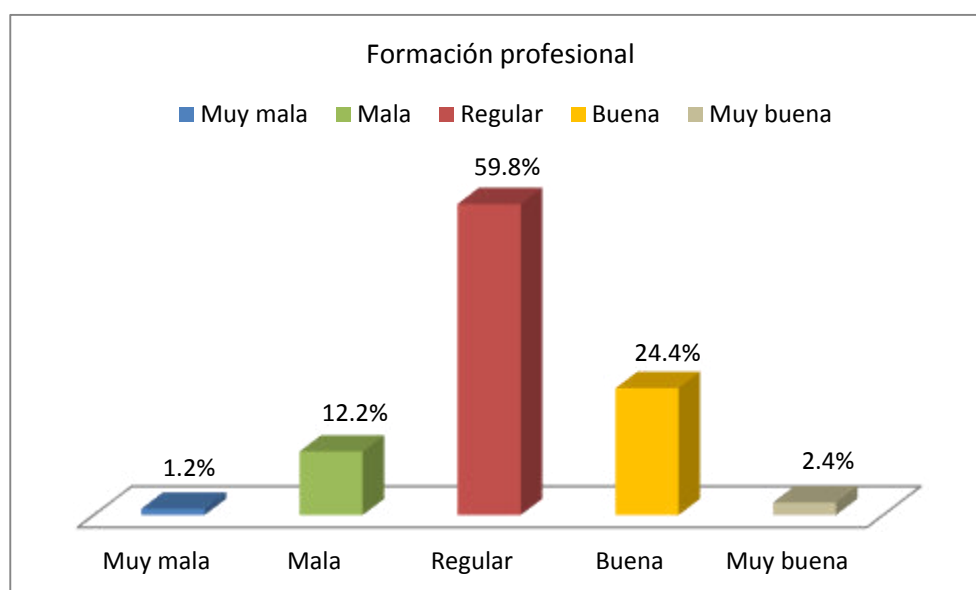
### 3.2. Presentación, análisis, e interpretación de datos de la variable. Formación Profesional (Z)

Tabla 13.

Frecuencias de la variable Z. Formación Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy mala	1	1.2	1.2	1.2
	Mala	10	12.2	12.2	13.4
	Regular	49	59.8	59.8	73.2
	Buena	20	24.4	24.4	97.6
	Muy buena	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico 6. Porcentajes de la variable Z. Formación Profesional

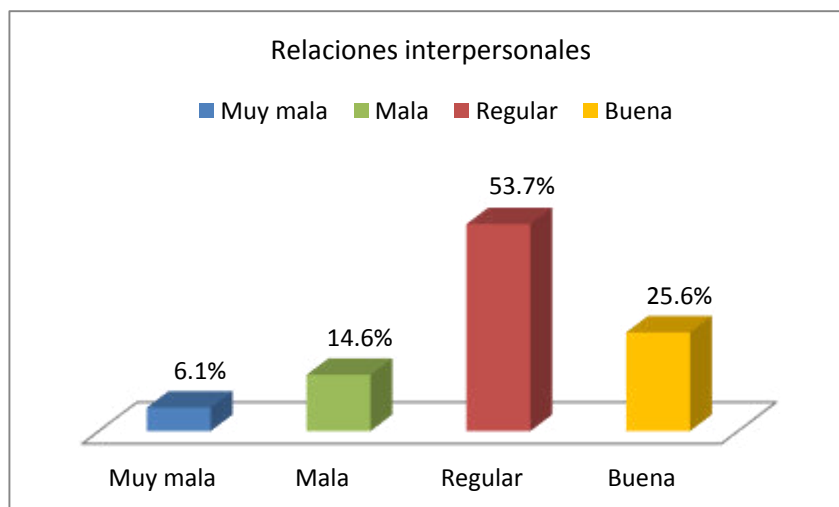


A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, 49 de los integrantes de la muestra representan el 59.8% pues alcanzaron un nivel regular; 20 personas representan el 24.4% al ser calificados como buena; 10 personas, identificados en el 12.2%, están en condición mala; 2 integrantes representados en el 2.4%, con un nivel muy bueno; y, por último, 1 persona que se describe con el 1.2% de la muestra es considerado como muy malo. En base a las evidencias expuestas, se demuestra que la variable formación profesional no cumple en su totalidad con las expectativas de la institución en estudio.

**Tabla 14.**  
**Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy mala	5	6.1	6.1
	Mala	12	14.6	20.7
	Regular	44	53.7	74.4
	Buena	21	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0

**Gráfico 7. Porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales**

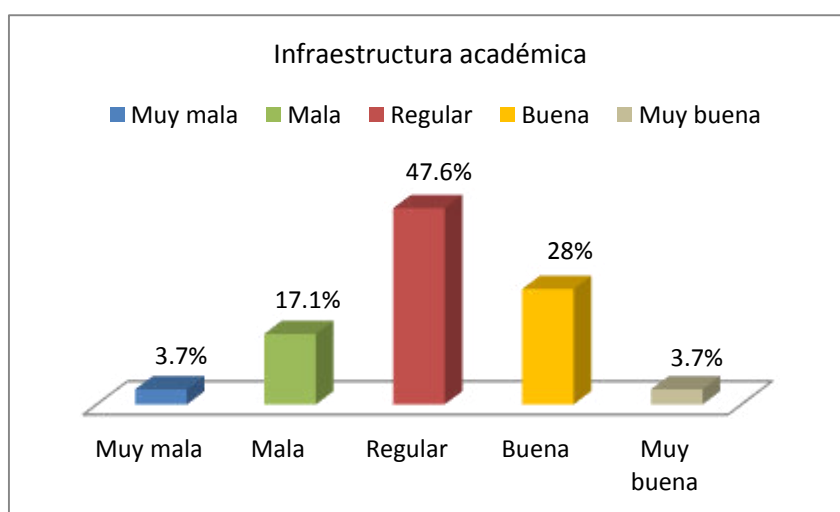


A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, 44 de los integrantes de la muestra representan el 53.7% con un nivel regular; 21 personas representan el 25.6%, ya que son calificados en condición buena; 12 integrantes representan el 14.6% con un condición mala; y, por último, 5 personas que representan el 6.1% evidencian un nivel muy malo. En base a las evidencias expuestas, se comprueba que las relaciones interpersonales no cumplen con las expectativas de la población estudiada.

**Tabla 15.**  
**Frecuencias de la dimensión infraestructura académica**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy mala	3	3.7	3.7	3.7
	Mala	14	17.1	17.1	20.7
	Regular	39	47.6	47.6	68.3
	Buena	23	28.0	28.0	96.3
	Muy buena	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Gráfico 8. Porcentajes de la dimensión infraestructura académica**



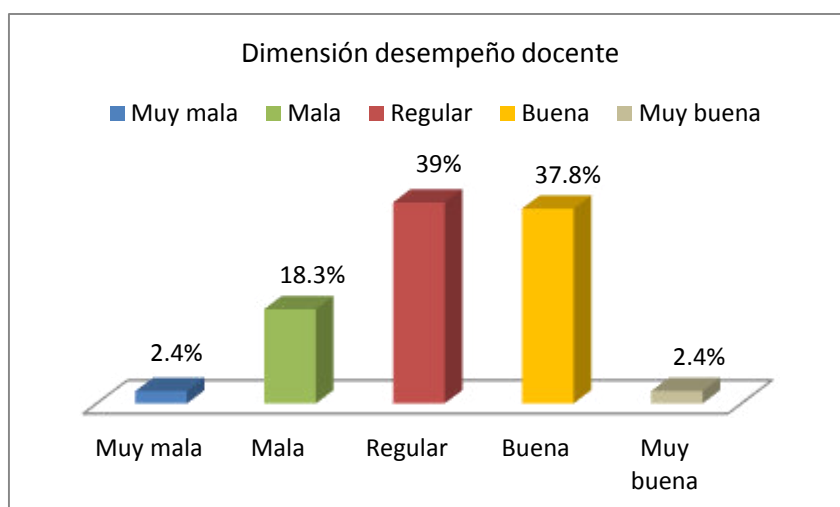


A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, 39 de los integrantes de la muestra que representan el 47.6% son signados como regular, 23 personas representan el 28.0%, cuya calificación transparenta una condición buena; 14 integrantes representan el 17.1% con una condición mala; 3 personas que representan el 3.7% al ser considerados como muy buena; y, por último, 3 personas que representan el 3.7% se describen bajo la opción muy mala. En base a las evidencias expuestas, se demuestra que la dimensión infraestructura académica no responde a las expectativas de la población estudiada.

**Tabla 16.**  
Frecuencias de la dimensión desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy mala	2	2.4	2.4	2.4
	Mala	15	18.3	18.3	20.7
	Regular	32	39.0	39.0	59.8
	Buena	31	37.8	37.8	97.6
	Muy buena	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Gráfico 9.** Porcentajes de la dimensión desempeño docente



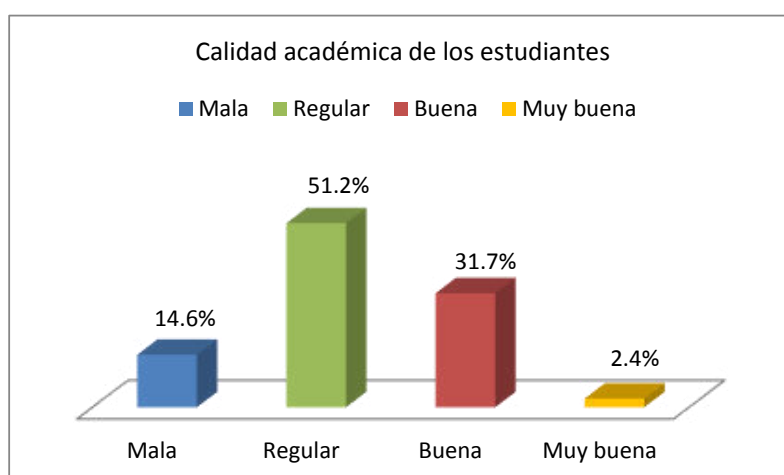
A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, 32 de los integrantes de la muestra están representados con el 39.0% al indicar la opción regular, 31 personas que representan el 37.8% califican con una condición de buena; 15 integrantes representan el 18.3% con una condición mala; 2 personas que representan el 2.4% consideran como su calificación de muy buena; y, por último, 2 personas que representan el 2.4% son optan por la condición muy mala. En base a las evidencias expuestas, se demuestra que la dimensión desempeño docente no satisface en su totalidad a las expectativas de la población estudiada.

**Tabla 17.**

Frecuencias de la dimensión calidad académica de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	12	14.6	14.6
	Regular	42	51.2	65.9
	Buena	26	31.7	97.6
	Muy buena	2	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0

**Gráfico 10.** Porcentajes de la dimensión calidad académica de los estudiantes



A partir de los resultados que se observan en la tabla y el gráfico anteriores, 42 de integrantes de la muestra, representados con el 51.2%, indican regular, 26 personas que representan el 31.7% la califican como buena; 12 integrantes, simbolizados numéricamente con el 14.6%, señalan un condición mala; y, por último, 2 personas que representan el 2.4% manifiestan como muy buena. En base a las evidencias expuestas, se demuestra que la dimensión calidad académica de los estudiantes no satisface en su totalidad a las expectativas de la población estudiada.

### 3.3. Proceso de prueba de hipótesis

A continuación, se procederá con la demostración de la hipótesis que se desarrollará, primero, la prueba de hipótesis general, seguido de las pruebas de hipótesis específicas.

#### 3.3.1. Prueba de la hipótesis general

##### I. Planteo de hipótesis general.

HG. El Desempeño Docente se relaciona significativamente con la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.

Ho. El Desempeño Docente NO relaciona significativamente con la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.

## II. Regla de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta H1

## III. Estadísticos

Tabla 18.

Resumen del procesamiento de datos

	Cases					
	<u>Valid</u>		<u>Missing</u>		Total	
	N	<u>Percent</u>	N	<u>Percent</u>	N	<u>Percent</u>
Formación Profesional * Desempeño Docente	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%

Tabla 19 :

Cruce de las variables Formación Profesional Vs Desempeño Docente

		Desempeño Docente			Total
		1,00	2,00	3,00	
Formación Profesional	INSATISFACTORIO	7	3	0	10
	MINIMO SATISFACTORIO	7	11	0	18
	PARCIALMENTE SATISFACTORIO	5	37	4	46
	SATISFACTORIO	0	3	5	8
Total		19	54	9	82

Tabla 20.

## Prueba de Chi-Cuadrado

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	43,358 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	35,751	6	,000
Linear-by-Linear Association	27,437	1	,000
N of Valid Cases	82		
a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,88.			

## IV. Decisión

El coeficiente Chi cuadrado para la variable X nos indica que no es significativa estadísticamente porque  $p=0.000$  es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación general del estudio, corroborando que, el Desempeño Docente se relaciona significativamente con la Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.

### 3.3.2. Prueba hipótesis específicas

#### 3.3.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica

##### I. Hipótesis:

H1. Las características del Desempeño Docente son diversas, considerando la planificación curricular, el desarrollo pedagógico en el aula y la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

Ho. Las características del Desempeño Docente NO son diversas, considerando la planificación curricular, el desarrollo pedagógico en el aula y la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

##### II. Regla de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta H1

##### III. Estadísticos

Tabla 21.

Docentes según niveles de la variable Desempeño Docente.

Escala de medida ordinal		Niveles	N observado	N esperado	Residuo
DESEMPEÑO DOCENTE (X)	1	Nunca	45	20.5	24,5
	2	Casi nunca	12	20.5	-8,5
	3	Casi siempre	23	20.5	2,5
	4	Siempre	2	20.5	-18,5
Total			82	82	

SPSS

Tabla 22.

Prueba chi-cuadrado para la variable Desempeño Docente.

	Nivel de domino de TIC (X1)
Chi-cuadrado	49,805 <sup>a</sup>
<u>G</u> l	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 20,5. SPSS

#### IV. Decisión

El coeficiente Chi cuadrado para la variable X nos indica que no es significativa estadísticamente porque  $p=0.000$  es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación 1. Este resultado contribuye a la corroboración de la hipótesis específica 1 de investigación, que afirma: las características del Desempeño Docente son diversas.

#### 3.3.2.2. Contrastación de la segunda hipótesis específica

##### I. Hipótesis:

H2. La Formación Profesional de los estudiantes, es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.

Ho. La Formación Profesional de los estudiantes, NO es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.

## II. Regla de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta H2

## III. Estadísticos

Tabla 23.

Estadísticos descriptivos de la variable Formación Profesional

Variable	N	Media	Desviación estándar.
Formación Profesional	82	60,51	3,206

SPSS

Tabla 24

Prueba T para una muestra. Comparación del promedio de la variable Formación Profesional con un valor de la prueba

Variable	Valor de prueba = 70			
	T	<u>G</u> <u>I</u>	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
FORMACIÓN PROFESIONAL	10,703	81	.000	-7,275

La variable se ha tratado para su procesamiento como de tipo numérica. SPSS.

## IV. Decisión

Los resultados de la prueba t, nos muestra que  $p=0,000$  es no significativa estadísticamente ( $p<0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto contribuye a la corroboración de la Hipótesis 2 del estudio que afirma: la Formación Profesional de los Estudiantes, es



insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.

### 3.3.2.3. Contratación de la tercera hipótesis específica

#### I. Hipótesis:

H3. El Desempeño Docente en la Planificación Curricular tiene una relación significativa, con la Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

H<sub>0</sub>. El Desempeño Docente en la Planificación Curricular NO tiene una relación significativa, con la Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

#### II. Regla de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta H3

#### III. Estadístico

Tabla 25.

Prueba chi-cuadrado para las variables Desempeño Docente en la Planificación Curricular y Formación Profesional

	Valor	<u>G</u> <u>l</u>	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,705 <sup>a</sup>	9	,007
Razón de verosimilitud	21,240	9	,012
Asociación lineal por lineal	6,543	1	,011
N de casos válidos	82		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,59.

La variable se ha tratado para su procesamiento como de tipo numérica.

#### IV. Decisión

La prueba chi cuadrado nos muestra que, siendo  $p=,007$  menor que 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis 3. Esto contribuye a la corroboración de la Hipótesis 3 del estudio, que afirma: el Desempeño Docente en la Planificación Curricular tiene una relación significativa, con la Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.

#### 3.3.2.4. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H4. El Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

Ho. El Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula NO tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

## II. Regla de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta H4

## III. Estadístico

Tabla 26.

Prueba chi-cuadrado para las variables Desempeño Docente en Desarrollo Pedagógico y Formación Profesional.

	Valor	<u>gl</u>	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,178 <sup>a</sup>	9	,004
Razón de verosimilitud	14,054	9	,001
Asociación lineal por lineal	8,696	1	,000
N de casos válidos	82		

a. 7 casillas (43,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

La variable se ha tratado para su procesamiento como de tipo numérica.

## IV. Decisión

La prueba chi cuadrado nos muestra que, siendo  $p=0,004$  menor que 0.05, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis 4. Esto contribuye a la corroboración de la Hipótesis 4 del estudio, que afirma: el Desempeño Docente

en el Desarrollo Pedagógico en el Aula tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.

### 3.3.2.5. Contrastación de la quinta hipótesis específica

H5. El Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

Ho. El Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes NO tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

## II. Regla de decisión

Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta H5

## III. Estadístico

Tabla 27.

Prueba chi-cuadrado para las variables Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes y Formación Profesional.

	Valor	<u>gl</u>	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	139,115 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	103,899	9	,000
Asociación lineal por lineal	58,036	1	,000
N de casos válidos	82		

a. 7 casillas (43,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

La variable se ha tratado para su procesamiento como de tipo numérica.

#### IV. Decisión

La prueba chi cuadrado nos muestra que, siendo  $p=,000$  menor que 0.05, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis 5. Esto contribuye a la corroboración de la Hipótesis 5 del estudio, que afirma: el Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.

#### 3.4. Discusión de los resultados

El coeficiente Chi cuadrado para la variable X nos indica que no es significativa estadísticamente porque  $p=0.000$  es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis de investigación, esto permite afirmar que la variable Desempeño Docente se correlaciona significativamente con la variable Formación Profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017. Asimismo, se encontró respuestas divididas de parte de la muestra, representadas en las variables desempeño docente y cuyas respuestas determinaron a una mayoría del 53.7% lo considera algunas veces, seguido del 30.5% como casi siempre. Asimismo, para la variable formación profesional las respuestas también se encuentran divididas, pues el 59.8% lo considera regular mientras que el 24.4% se inclina por buena. Con ello, se manifiesta que las variables estudiadas aún no satisfacen totalmente a los miembros de la universidad lo cual impide alcanzar satisfactoriamente los objetivos académicos. En términos generales podemos afirmar que los resultados anteriores nos muestran que la hipótesis general del estudio se corrobora suficientemente, sin embargo se destaca que existe necesidad de mejorar la el desempeño docente y la formación profesional en la Escuela de Educación Física.

H1. Las características del Desempeño Docente son diversas, considerando la planificación curricular, el desarrollo pedagógico en el aula y la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

Se evidencia en que la mayoría de los estudiantes considera que sus docentes planifican de manera diversa. Además, los resultados de la prueba de hipótesis con el coeficiente Chi cuadrado para la variable X nos indica que no es significativa estadísticamente porque  $p=0.000$  es menor a 0.05. Este resultado contribuye a la corroboración de la hipótesis específica 1 de investigación, que afirma: las características del Desempeño Docente son diversas.

Los resultados anteriores contribuyen la corroboración de la hipótesis de investigación específica 1.

H2. La Formación Profesional de los Estudiantes, es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.

La prueba de hipótesis t, nos muestra que  $p=0,000$  es no significativa estadísticamente ( $p<0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados relacionados con la segunda hipótesis específica, nos dicen que la Formación Profesional es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes. En el mismo sentido, los estudiantes consideran que la formación profesional 59.8% lo considera regular y un 24.4% como buena.

Asimismo, Jiménez (2012), señala que el desempeño docente influye en la formación profesional docente, ya que esto se explica según las estrategias didácticas que se practiquen en el proceso de enseñanza, pues de esta forma se identifica el papel que cumple el docente en la formación del estudiante, en otras

palabras, las estrategias didácticas empleadas incidirán en el logro de las competencias, habilidades y destrezas.

H3. El Desempeño Docente en la Planificación Curricular tiene una relación significativa, con la Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

Los resultados de la prueba chi cuadrado nos muestra que, siendo  $p=,007$  menor que 0.050, nos permite afirmar que el Desempeño Docente en la Planificación Curricular tiene una relación significativa, con la Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.

H4. El Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes.

La prueba chi cuadrado nos muestra que, siendo  $p=0,004$  menor que 0.05, se acepta la hipótesis específica de investigación, resultados que contribuye con la corroboración de la Hipótesis 4 del estudio, que afirma: el Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.

H5. El Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes

La prueba chi cuadrado nos muestra que, siendo  $p=,000$  menor que 0.05, se acepta la hipótesis específica de investigación, resultados que contribuye con la corroboración de la Hipótesis 5 del estudio, que afirma: el Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes tiene una relación significativa, con Formación

Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.

Con el propósito de contextualizar los resultados anteriores que corroboran de manera suficiente las hipótesis de investigación del estudio, referenciamos algunos autores que plantean la importancia de determinar las relaciones significativas entre nuestras variables de estudio:

Casanova (2003) describe la formación profesional como una actividad que desarrolla las aptitudes humanas para una vida profesional activa, productiva y satisfactoria; por eso, todo aquel cuya tarea es la de formar profesionales debe entender, individual o colectivamente, lo relacionado en cuanto a las condiciones de trabajo y al medio social con el objetivo de intervenir sobre estos.

En cuanto a la formación profesional, Martínez (2007) destaca su relación con las variables del factor interno: la actitud y el grado de satisfacción, destacando su desarrollo de la enseñanza, la investigación y el desarrollo de su práctica pedagógica, creando las condiciones para generar el bien común. De otro lado, considera que la actitud en su desarrollo profesional permitirá incrementar las posibilidades en su adaptabilidad y satisfacción dentro su centro laboral.



## CONCLUSIONES

1. De manera general, de acuerdo con los resultados de la investigación se puede afirmar que el desempeño docente no cumple con las expectativas esperadas, valorado por los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM, calificándolo sólo como regular. En este sentido, se percibe un desinterés por buscar mejorar en el desempeño de la actividad docente que afectan la formación profesional, específicamente en las relaciones interpersonales y la calidad académica de los estudiantes.
2. El análisis estadístico de la información recopilada en el estudio nos muestra (Chi cuadrado), que existe una gran variabilidad en los datos por lo que se puede afirmar que las características del Desempeño Docente son diversas en el contexto de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM (Hipótesis 2).
3. Los niveles de formación profesional de los docentes en la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM, es valorada por los estudiantes por debajo de las expectativas de formación profesional que responda a las exigencias pedagógicas actuales para desarrollar aprendizajes en el contexto de nuestro sistema educativo (Hipótesis 2).
4. Los resultados del análisis de información del estudio empírico con las pruebas de hipótesis estadística (chi cuadrado), nos muestran que existe una relación significativa entre el Desempeño Docente en la Planificación Curricular, con la Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM (Hipótesis 3).

5. De acuerdo a los resultados del análisis de los datos de la investigación (estadísticos descriptivos y chi cuadrado), se puede afirmar que el Desempeño Docente en el Desarrollo Pedagógico en el Aula tiene una relación significativa, con Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM (Hipótesis 4).
  
6. Se ha evidenciado (estadísticos descriptivos y Chi cuadrado) que en la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM existe una relación significativa entre el Desempeño Docente en la Evaluación de Aprendizajes y la Formación Profesional recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM. Sin embargo es conveniente señalar que las valoraciones de los estudiantes a ambas variables es sólo regular o baja (Hipótesis 5).

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a las autoridades educativas capacitar y monitorear el desempeño docente para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en beneficio de su formación profesional. En este sentido, se recomienda realizar acciones orientadas a conocer las necesidades de formación docente que existe en la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.
  
2. Los docentes deben actualizar sus conocimientos para el óptimo desempeño de su labor, mediante cursos o capacitaciones; con ello podrá ser reconocido por la comunidad educativa en cuanto a la formación profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### A. Fuentes impresas

- Alonso, C.; Gallego, D.; Honey, P. (2005). *Los estilos de aprendizaje. Procedimiento de diagnóstico y mejora*. Sexta Edición. Bilbao: Mensajero.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo: Editorial CINTERFOR.
- Escanero, J. (2008). *Estilos de aprendizaje*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza
- Espinoza, C. (2014). *Desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú* (Tesis posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Galtés, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Manresa. Barcelona: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud.
- Galvis, R. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica*, 16, pp. 48-57
- García-Bacete, F. (2006). Las relaciones escuela-familia. Un reto educativo. *Infancia y Aprendizaje*, 26(4), pp. 425-437
- Gardner, H., (2005). *Estructuras de la mente. La Teoría de Las Inteligencias Múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gómez, L. (2008). *El Profesorado ante la conflictividad del ámbito Docente. Documento de estudio del Programa de Doctorado. Psicología de la Educación y Desarrollo Humano*. España: Universidad de Valencia.
- Inciarte, A. (2005). *Retos y Principios del Currículo de la Educación Superior*. Maracaibo: LUZ

- INEI (2015). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Ley N° 30220. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 09 de julio de 2014.
- Marcelo, C. (2005). *Formación de profesores: para un cambio educativo*. Portugal: Porto Editora.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio Ediciones Especiales.
- Morales, P. (2008). *Nuevos roles de profesores y alumnos, nuevas formas de enseñar y de aprender*. Barcelona: Editorial Octaedro
- Morín, F. y Gómez, T. (2005). Criterios de desempeño para la escuela pública mexicana. *Educare Nueva Época*, (1) pp. 8-30.
- Moya, A. (2010). La relación Profesor – Alumno. *Revista Digital Innovación y experiencias Educativas*. (27).
- O'Connor J., Seymour, J. (2003). *Introducción a la programación neurolingüística*. Barcelona, Urano
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* (Tesis posgrado) UNMSM, Lima Perú.
- Perez, A. (2002). *La cultura institucional de la escuela*. Cuadernos de Pedagogía, 80 y 82.
- SUNEDU (2017). *Informe bienal sobre la realidad universitaria peruana*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- Turner, L. y Chávez, J. (2009). *Se aprende a aprender*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- Vaillant, D, y Cuba, S. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Seminario Internacional. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD – PREAL-ORT.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Zavala, H. (2008). *Relación entre el estilo de aprendizaje y el nivel de comprensión lectora en estudiantes de 5to. de secundaria de colegios estatales y particulares de Lima Metropolitana* (Tesis posgrado) UNMSM, Lima, Perú.

B. Fuentes digitales:

- Alcalde, I. (2015). *Docentes del siglo XXI: retos y habilidades clave*. Recuperado en: <https://ignasialcalde.es/docentes-del-siglo-xxi-retos-y-habilidades-clave/>
- Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. (Tesis posgrado) Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado en: <http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF>
- Cámere, E. (2009). *La relación profesor –alumno en el aula*. Entre Educadores. Recuperado en: <https://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Cárdenas, I. y Maza, R. (2013). *Hacia un sistema de formación profesional basado en competencias laborales: análisis y propuestas normativas para el contrato de aprendizaje, la práctica profesional y la capacitación*

*laboral* (Tesis pregrado) Universidad de Chile, Chile. Recuperado en: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113248/de-cardenas\\_i.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113248/de-cardenas_i.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014* (Tesis Pregrado) Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado en: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa\\_Gal-arza\\_Gina\\_Fabiola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Gal-arza_Gina_Fabiola.pdf)

Esquivel, P. González, M. y Aguirre, D. (2007). Estilos de aprendizaje. La importancia de reconocerlos en el aula. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10. Recuperado en: [http://eprints.uanl.mx/8036/1/a4\\_2.pdf](http://eprints.uanl.mx/8036/1/a4_2.pdf)

Fraile, L. (2011). *Estilos de Aprendizaje e identificación de actitudes y variables vinculadas al uso de las TICs en los alumnos de Enfermería de la Universidad de Salamanca* (Tesis posgrado) Universidad de Salamanca, España. Recuperado en: [https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/108966/1/DTHE\\_Fraile\\_Calle\\_L\\_EstilosDeAprendizaje.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/108966/1/DTHE_Fraile_Calle_L_EstilosDeAprendizaje.pdf)

Márquez, A. (2009). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica* (Tesis posgrado). Universidad de Málaga, España. Recuperado en: <http://atarazanas.sci.uma.es/docs/tesisuma/17676356.pdf>

Márquez, A. (2009). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica.* (Tesis doctoral) Universidad de Málaga, España. Recuperado de <http://www.biblioteca.uma.es/bblldoc/tesisuma/17676356.pdf>

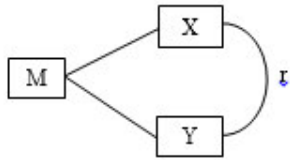
- Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional* (Tesis posgrado) Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5048/oemt1de1.pdf?sequence=1%20>
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado en: <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Monzó, R. (2006). *Formación basada en competencias. El caso de los estudios* Universidad Internacional de Catalunya. Recuperado en: [http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/79177/Tesi\\_Rosa\\_Monz%C3%B3.pdf?sequence=1](http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/79177/Tesi_Rosa_Monz%C3%B3.pdf?sequence=1)
- Parra, O.; Mena, M. y Sánchez, B. (2012). *El desempeño profesional de los docentes: el problema de su evaluación en las Unidades Educativas Talento Deportivo, una experiencia venezolana*. Recuperado de: <http://www.efdeportes.com/efd171/el-desempeno-profesional-de-los-docentes.htm>
- Peña, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito. No. 11-02 de Puerto Plata*. Recuperado en: <https://es.scribd.com/document/232032456/Analisis-Del-Instrumento-de-Evaluacion-Desempeno-Docente>
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis Posgrado) Universidad de Valencia, España. Recuperado en: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20Lucia%20Subaldo.pdf>



## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO :** Desempeño Docente y Formación Profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017.

I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	III. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	IV. TIPO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el <u>Desempeño Docente</u> y la <u>Formación Profesional de los Estudiantes</u> de Educación Física en la <u>la</u> Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>A. ¿Cuáles son las características del <u>Desempeño Docente</u> en la Escuela Profesional de Educación Física en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM)?</p> <p>B. ¿Cómo se están desarrollando los aspectos más relevantes de la <u>Formación Profesional de los Estudiantes</u> de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM)?</p> <p>C. ¿Cuál es la relación entre la <u>Planificación Curricular</u>, con la <u>Formación Profesional</u> recibida por los estudiantes de Educación Física en la</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el <u>Desempeño Docente</u> y la <u>Formación Profesional de los Estudiantes</u> de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>A. Describir las características del <u>Desempeño Docente</u> en la Escuela Profesional de Educación Física en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM).</p> <p>B. Caracterizar los aspectos más relevantes de la <u>Formación Profesional de los Estudiantes</u> de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM).</p> <p>C. Determinar la relación entre la <u>Planificación Curricular</u>, con la <u>Formación Profesional</u> recibida por los estudiantes de Educación Física en la Universidad Nacional de San Marcos</p>	<p><b>VARIABLE (X): DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p><b>DIMENSIÓN (X1): PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b></p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta de competencias y capacidades a desarrollar</li> <li>• Relevancia de los contenidos</li> <li>• Selección de actividades de aprendizaje</li> <li>• Selección de indicadores, estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN (X2): DESARROLLO PEDAGÓGICO EN EL AULA</b></p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de estrategias didácticas</li> <li>• Uso de recursos didácticos</li> <li>• Interacción de aprendizaje</li> <li>• Actitud hacia el aprendizaje</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN (X3): EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES</b></p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación situaciones de aprendizaje</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Es una investigación con enfoque cuantitativo, y de acuerdo con su alcance es de tipo descriptivo correlacional. Porqué se busca describir las características del desempeño docente y formación profesional; y además, se determinó la relación o grado de asociación entre las variables de estudio en una muestra (Hernández S., Roberto, 2014).</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Se utilizó un diseño de tipo descriptivo correlacional, como la estrategia para determinar la relación entre las variables. Esquema:</p>  <p>Donde: M= Muestra de estudio.</p>

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO** : Desempeño Docente y Formación Profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017.

V. MARCO TEORICO	VI. HIPOTESIS CLASIFICACION	VII. POBLACION Y MUESTRA	VIII. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS						
2.1 Antecedentes de la investigación 2.2 Bases teóricas 2.2.1 Desempeño docente 2.2.1.1 Conceptualización 2.2.1.2 Competencias en el desempeño docente 2.2.1.3 Factores que influyen en el desempeño docente 2.2.1.4 Consideraciones para el desempeño docente 2.2.1.5 Evaluación del desempeño docente 2.2.2 Formación profesional 2.2.2.1 Conceptualización 2.2.2.2 Problemas que afectan la formación profesional 2.2.2.3 Estrategias educativas para la formación profesión 2.2.2.4 Factores que influyen en la formación profesional 2.2.2.5 Principios básicos de la formación profesional 2.2.2.6 Formación docente vista como una disciplina 2.2.2.7 El perfil del futuro profesional docente	<b>HIPOTESIS GENERAL</b> <u>El Desempeño Docente</u> se relaciona significativamente con la <u>Formación Profesional de los Estudiantes</u> de la Escuela Profesional en la Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM), 2017.  <b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b> A. Las características del <u>Desempeño Docente</u> son diversas, considerando la planificación curricular, el desarrollo pedagógico en el aula y la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.  B. La <u>Formación Profesional de los Estudiantes</u> de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM, es insuficiente para afrontar las exigencias pedagógicas actuales para el desarrollo de aprendizajes.  C. El Desempeño Docente en la <u>Planificación Curricular</u> tiene una relación significativa, con <u>Formación Profesional</u> recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.  D. El Desempeño Docente en el <u>Desarrollo Pedagógico en el Aula</u> tiene una relación significativa, con <u>Formación Profesional</u> recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.  E. El Desempeño Docente en la <u>Evaluación de Aprendizajes</u> tiene una relación significativa, con <u>Formación Profesional</u> recibida por los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM.	<b>POBLACION</b> La población está conformada por los estudiantes del X semestre académico de la EPEF- FE- UNMSM, 2017.  N = 82 estudiantes  <b>MUESTRA</b> El tamaño de la muestra de estudiantes es de tipo poblacional, es decir que se considerarán todos los estudiantes de del X semestre académico de la EPEF- FE- UNMSM, 2017.  n = 82 estudiantes	<table><tr><th>Variables</th><th>Técnica/Instrumentos</th></tr><tr><td>Variable (X): Desempeño docente.</td><td>-Observación: Ficha de observación sobre el Desempeño Docente.  Encuesta: Cuestionarios aplicados a los estudiantes Desempeño Docente.</td></tr><tr><td>Variable (Y): Formación Profesional de los estudiantes</td><td>Encuesta: Cuestionarios aplicados a los estudiantes</td></tr></table>	Variables	Técnica/Instrumentos	Variable (X): Desempeño docente.	-Observación: Ficha de observación sobre el Desempeño Docente.  Encuesta: Cuestionarios aplicados a los estudiantes Desempeño Docente.	Variable (Y): Formación Profesional de los estudiantes	Encuesta: Cuestionarios aplicados a los estudiantes
Variables	Técnica/Instrumentos								
Variable (X): Desempeño docente.	-Observación: Ficha de observación sobre el Desempeño Docente.  Encuesta: Cuestionarios aplicados a los estudiantes Desempeño Docente.								
Variable (Y): Formación Profesional de los estudiantes	Encuesta: Cuestionarios aplicados a los estudiantes								

## Anexo 2.

## Cuestionario variable X. Desempeño Docente

Estimado Estudiante:

Se está llevando a cabo un trabajo de investigación de tesis, con el propósito de valorar el desempeño de los docentes en la universidad donde Ud. estudia. Los resultados de mucha ayuda para mejorar la calidad de formación profesional. Sus respuestas serán guardadas en forma confidencial.

## I. Datos Informativos:

1. Universidad:.....  
 2. Fecha:..... 3. Hora: .....

## II. Instrucciones

Marcar con un aspa(x), la respuesta que Ud. crea conveniente en uno de los recuadros. Según la siguiente escala de valoración.

4. Siempre 3. Casi siempre 2. Casi nunca 1. Nunca

N°	ITEMS	VALORACION				
		5	4	3	2	1
DIMENSION: PLANIFICACION						
1	Sus docentes presentan el silabo de las asignaturas en la primera clase					
2	Sus docentes siguen la secuencia de lo programado en el silabo.					
3	Los docentes programan actividades apropiadas para propiciar los aprendizajes esperados de los estudiantes					
4	Los docentes programan estrategias y recursos diferenciados para cada uno de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
5	Los docentes seleccionan y preparan oportunamente los recursos didácticos necesarios para realizar las clases.					
6	Los docentes informan a Ud., fecha y tipo de evaluaciones que utilizará.					
7	Sus docentes en el dictado de sus clases incorporan y planifica el uso de recursos tecnológicos e informáticos, como multimedia y otros.					
DIMENSION: USO DE ESTRATEGIAS DIDACTICAS						
8	Los docentes motivan a Ud. y alientan, como debe aprender los temas propuestos					
9	Los docentes de acuerdo a su metodologia empleada facilitan sus aprendizajes esperados.					
10	Sus docentes le apoyas durante el proceso de la enseñanza individualizada					

N°	ITEMS	VALORACION				
		5	4	3	2	1
11	Los docentes promueven la reflexión crítica, discusión y argumentación de los aprendizajes.					
12	Los docentes usan un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiantes los contenidos del área.					
13	Sus docentes valoran su participación cuando Ud. interviene en clase.					1
14	Los docentes enseñan respetando las inteligencias múltiples de los estudiantes					
15	Los materiales y recursos educativos que utilizan sus docentes son pertinentes para generar sus aprendizajes esperados.					
16	Los docentes utilizan la multimedia adecuadamente en el dictado de clases					
17	Los docentes utilizan ayudas visuales como materiales gráficos para generar sus aprendizajes esperados.					
18	Los docentes utilizan equipos audiovisuales como (CD, grabadoras, etc.)					
19	Los docentes se apoyan en plataformas virtuales durante el desarrollo de sus temas					
DIMENSION: EVALUACION						
20	Los docentes generan la participación de los estudiantes como la autoevaluación con la finalidad cuanto aprendieron.					
21	Los instrumentos que utilizan los docentes para recoger la información y evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal son apropiados.					
22	Los docente promueve la participación de estudiantes en actividades de coevaluación (evaluación entre compañeros)					
23	Los docentes informan oportunamente las notas parciales y finales.					
24	Los docentes generan espacios para que los estudiantes reflexionen sobre sus procesos de aprendizaje al resolver las evaluaciones aplicadas.					

## Anexo 3.

## Cuestionario de la variable. Formación Profesional

Estimado Estudiante:

Se está llevando a cabo un trabajo de investigación de tesis, con la finalidad de conocer la calidad de formación profesional en la institución donde ud. estudia. Sus respuestas serán confidenciales o anónimas.

## I. Datos Informativos:

1. Universidad: .....  
 2. Fecha: ..... 3. Hora: .....

## II. Instrucciones

Marcar con un aspa(x), la respuesta que Ud. crea conveniente en uno de los recuadros. La alternativa según la siguiente escala de valoración.

5. Muy Buena    4. Buena    3. Regular    2. Mala    1. Muy Mala

N°	ITEMS	VALORACION				
		5	4	3	2	1
	<b>DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
1	Como percibe las relaciones interpersonales entre los directivos					
2	Como percibe las relaciones interpersonales entre los directivos y el personal docente.					
3	Como aprecia las relaciones interpersonales entre los directivos y el personal administrativo y de apoyo.					
4	Como aprecia las relaciones interpersonales entre los directivos con los estudiantes.					
5	Como aprecia el trato de parte de los administrativos con los estudiantes					
6	Cómo percibe las relaciones interpersonales entre los docentes con los estudiantes.					
7	Cómo percibe la opinión de otras personas respecto al clima institucional en la escuela profesional donde estudia.					
	<b>DIMENSION: INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA</b>	5	4	3	2	1
8	Cómo percibe la infraestructura de su institución educativa					
9	Cómo valora la biblioteca de su escuela profesional donde estudia					
10	Cómo percibe los ambientes como el gimnasio de la escuela profesional donde estudia.					
11	Como valora los materiales didácticos que cuenta la escuela profesional donde estudia					
12	Cómo valora las aulas donde se realizan las clases en el dictado de las diferentes asignaturas					
13	Cómo Valora los servicios Higiénicos de escuela profesional donde estudia					

DIMENSION: FORMACION PEDAGOGICA		5	4	3	2	1
14	Cuál es su apreciación sobre el dominio de conocimientos pedagógicos de los docentes.					
15	Cuál es su valoración con respecto a las formas de evaluación que emplean sus docentes en las diferentes asignaturas					
16	Cuál es su percepción sobre las estrategias metodológicas empleados por los docentes en el dictado de clases					
17	Cuál es su apreciación. Sobre la labor de los docentes en el dictado de asignaturas de especialidad					
18	Cómo percibe la puntualidad de sus docentes en las horas programadas en las diferentes asignaturas.					
19	Cuál es su percepción con respecto al conocimiento y dominio de las tecnologías de información de parte de los profesores en las diferentes asignaturas					
DIMENSION: CALIDAD ACADEMICA DE LOS ESTUDIANTES		5	4	3	2	1
20	Como percibe su aprendizaje de las asignaturas de formación general					1
21	Cómo percibe su aprendizaje en la áreas de especialidad					
22	Cómo percibe su aprendizaje en las áreas de investigación científica					
23	Cómo percibe su preparación en la prácticas pre-profesionales					
25	Cómo percibe el promedio de notas logradas en las diferentes asignaturas que ha llevado					

Gracias por su colaboración

#### Anexo 4.

Ficha de validación de los instrumentos de recolección de datos por los expertos

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE



**FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: DESEMPEÑO DOCENTE**

AUTOR: VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: ELIAS J. MEJIA MEJIADoctor, Magister(a): Dr.

**TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la variable desempeño docente, por lo que el instrumento presentado es.				95%
Suficiente	La cantidad de ítems elaboradas es				86%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable desempeño docente, el instrumento presentado es:				90%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				88%
TOTAL		89.45%			

Lima...05...de Abril del 2017.



FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 08765345

**FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: DESEMPEÑO DOCENTE**

AUTOR: VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Juan Caceres NajarDoctor, Magister(a): py

**TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la variable desempeño docente, por lo que el instrumento presentado es.				90%
Suficiente	La cantidad de ítems elaboradas es				88%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable desempeño docente, el instrumento presentado es:				81%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				91%
TOTAL					90%

Lima...07...de Abril del 2017.



FIRMA DEL JURADO  
DNI: 08462594

**FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: DESEMPEÑO DOCENTE**

AUTOR: VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: HIPALDO ROSAS, BERENICE MDoctor, Magister(a): Mag.

**TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la variable desempeño docente, por lo que el instrumento presentado es.				88%
Suficiente	La cantidad de ítems elaboradas es				88%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable desempeño docente, el instrumento presentado es:				92%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				95%
TOTAL				90-75%	

Lima...10.....de Abril del 2017.

  
FIRMA DEL JURADO  
DNI ---06249784

## Variable: FORMACIÓN PROFESIONAL

## FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Z: FORMACIÓN PROFESIONAL

AUTOR: VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: ELIAS R. MEJIA MEJIADoctor Magister(a): Dr.

TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite medir la variable formación profesional, por lo que el instrumento presentado es.				87%
Suficiente	La cantidad de preguntas para del de prueba de conocimientos es:				89%
Consistencia	El cuestionario consiste en conocer la variable formación profesional de los estudiantes, el instrumento presentado es:				90%
Coherencia	La prueba de conocimientos, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				95%
TOTAL		90-95%			

Lima...05...de Abril del 2017.


FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 08765345

## FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Z: FORMACIÓN PROFESIONAL

AUTOR: VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Juan Cueva Araya

Doctor Magister(a): \_\_\_\_\_

**TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite medir la variable formación profesional, por lo que el instrumento presentado es:				89%
Suficiente	La cantidad de preguntas para del de prueba de conocimientos es:				92%
Consistencia	El cuestionario consiste en conocer la variable formación profesional de los estudiantes, el instrumento presentado es:				92%
Coherencia	La prueba de conocimientos, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				91%
TOTAL		91%			

Lima...07...de Abril del 2017.

  
FIRMA DEL JURADO  
DNI: 08962597

## FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Z: FORMACIÓN PROFESIONAL

AUTOR: VLADÍMIR BENDEZÚ PÉREZ

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: HIPOLITO ROSAS GREGORIO A

Doctor Magister(a): \_\_\_\_\_

**TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS, 2017.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite medir la variable formación profesional, por lo que el instrumento presentado es.				91 %
Suficiente	La cantidad de preguntas para del de prueba de conocimientos es:				90 %
Consistencia	El cuestionario consiste en conocer la variable formación profesional de los estudiantes, el instrumento presentado es:				89 %
Coherencia	La prueba de conocimientos, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				90 %
TOTAL		90 %			

Lima...10...de Abril del 2017.

  
FIRMA DEL JURADO  
DNI - 66249784